

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2006-2007

2 juli 2007

ONTWERP VAN DECREET

**houdende dringende maatregelen
met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie in het onderwijs**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Onderwijs, Vorming, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door mevrouw Kathleen Helsen**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Monica Van Kerrebroeck.

Vaste leden:

de heer Werner Marginet, de dames Katleen Martens, An Michiels, Marie-Rose Morel;

de dames Cathy Berx, Kathleen Helsen, Sabine Poleyn, Monica Van Kerrebroeck;

de heer Ludo Sannen, mevrouw Anissa Tamsamani, de heer Robert Voorhamme;

de heer Karlos Callens, de dames Stern Demeulenaere, Laurence Libert.

Plaatsvervangers:

mevrouw Marijke Dillen, de heren Pieter Huybrechts, Stefaan Sintobin, de dames Greet Van Linter, Gerda Van Steenberge;

de heer Jos De Meyer, mevrouw Veerle Heeren, de heren Jan Laurys, Luc Martens;

de heren Dirk De Cock, Chokri Mahassine, Joris Vandenbroucke;

de dames Margriet Hermans, Anne Marie Hoebeke, Vera Van der Borgh.

Toegevoegde leden:

de heer Jef Tavernier;

de heer Kris Van Dijck.

Zie:

1246 (2006-2007)

- Nr. 1: Ontwerp van decreet
- Nr. 2: Amendement

INHOUD

	Blz.
I. Toelichting door de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming	4
1. Positief verhaal	4
2. Een grondig debat	4
3. Vorming	4
4. Nabijliggende start van het evaluatieproces	4
5. Beleidsevaluatie	5
6. Gelijkschakeling statuten	5
II. Algemene bespreking	5
1. Procedure en timing inzake de behandeling	5
2. Resultaat van onderhandelingen	7
3. Het evaluatiesysteem als instrument voor het personeelsbeleid in het onderwijs	8
4. Het evaluatiesysteem versus de vrijheid van onderwijs	11
5. Het niet-akkoord van OVSG	12
6. Vorming van de evaluatoren	13
7. Opdrachten en taken van de leerkracht	14
8. Evaluatie van de toepassing van het decreet	14
III. Artikelsgewijze bespreking en stemming	14
IV. Stemming over het geheel	19
Tekst aangenomen door de commissie	20
Bijlage: Protocol van niet-akkoord van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	55

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Onderwijs, Vorming, Wetenschap en Innovatie besprak op 26 en 28 juni 2007 het ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie in het onderwijs.

Conform artikel 56, 3, van het Reglement beslist de commissie met 10 stemmen en 3 tegen dat er geen reflectietijd en reflectienota's zullen zijn.

I. TOELICHTING DOOR DE HEER FRANK VANDENBROUCKE, VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN WERK, ONDERWIJS EN VORMING

1. Positief verhaal

Om scholen in staat te stellen een constructief personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van hoogstaand onderwijs, worden stapsgewijs volwaardige functiebeschrijvingen en evaluaties ingevoerd in het volledige leerplichtonderwijs, het volwassenenonderwijs, de centra voor leerlingenbegeleiding en het deeltijds kunstonderwijs. De minister benadrukt dat evaluaties niet als repressief of sanctionerend gezien moeten worden, wel als een procesmatig gebeuren waarvan ondersteuning en begeleiding een belangrijk deel uitmaken.

Op basis van functiebeschrijvingen zullen zowel de sterke punten als de eventueel te verbeteren punten van elk personeelslid aan bod komen. Als personeelsleden goed presteren, hebben zij ook het recht dit te horen.

Meestal zal het daar bij blijven. Alleen wie over de hele lijn slecht presteert, zal een negatieve evaluatie krijgen. Twee opeenvolgende negatieve evaluaties, of drie negatieve evaluaties over de hele carrière leiden tot ontslag. Tegelijk komt er een degelijke beroepsprocedure voor wie zich onheus behandeld voelt.

De evaluatie van personeelsleden als instrument voor een HRM-beleid versterkt in ruime mate de beleidskracht van scholen. Tegelijkertijd impliceert het een verschuiving van de van oudsher eerder pedagogische opdracht van de directie naar een meer beleidsvoerende opdracht, in zoverre dit nog niet het geval was.

Het is zeker niet de bedoeling om de opdracht van het personeel via functiebeschrijvingen te verzwaren,

maar wél om tot een billijke en eerlijke verdeling te komen van alle taken en opdrachten in een school. Voor bepaalde taken en opdrachten wordt extra ondersteuning voorzien. De minister erkent zeker de zware en brede opdracht waarvoor schoolteams vandaag staan, en wil er tegelijkertijd voor zorgen dat deze opdracht hanteerbaar blijft en eerlijk verdeeld wordt. Dit kan perfect met functiebeschrijvingen.

2. Een grondig debat

Tijdens de cao-onderhandelingen heeft de minister over functiebeschrijvingen en evaluaties met de sociale partners grondig van gedachten gewisseld. Ook de voorbije maanden werd naar aanleiding van de vertaling van cao VIII in de decreetteksten, met de sociale partners opnieuw een diepgaand debat gevoerd over deze materie.

De inhoud van dit ontwerp van decreet maakte oorspronkelijk deel uit van het decreet betreffende het onderwijs XVII. De bepalingen m.b.t. functiebeschrijving en evaluatie werden echter uit dit decreet gelicht en na de paasvakantie zijn de besprekingen met de sociale partners eerst op informele, later op formele basis verdergezet. Het bereiken van een zo groot mogelijke consensus en een positieve visie over dit thema is volgens de minister van primordiaal belang om de uitvoering ervan in de scholen enige kans van slagen te geven. Hij is van mening dat men daar goed in geslaagd is.

3. Vorming

De minister beseft dat iemand correct en objectief evalueren niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Daarom is het aangewezen dat evaluatoren een opleiding rond evaluatie volgen of gevolgd hebben. De vorming van de evaluatoren wordt een belangrijke opdracht die een voortdurende inspanning zal vergen. Die inspanningen zullen de eerste tijd iets groter moeten zijn, maar ook later is het nodig dat de vorming van evaluatoren een structureel gegeven blijft. Een kwaliteitsvolle opleiding inzake evaluatie uitbouwen noodzaakt extra middelen. Er is daarom in middelen waarmee de koepelorganisaties de vereiste nascholing voor de evaluatoren zullen organiseren, voorzien.

4. Nabijliggende start van het evaluatieproces

De minister beseft dat de inlooperperiode zeer kort is, vooral dan voor het secundair en het volwassenenon-

derwijs en de CLB's. Dat betekent dat er concreet in de loop van de eerste maanden van volgend schooljaar heel wat moet geregeld en onderhandeld worden op lokaal vlak. De wijziging van de uiterlijke evaluatietermijnen van drie naar vier jaar geeft, voor wat de eerste periode betreft, extra ruimte die nuttig zal blijken.

5. Beleidsevaluatie

Verder wil de minister het belang onderstrepen van de beleidsevaluatie die over vier jaar – en dus na de eerste evaluatiecyclus in een deel van het onderwijsveld – over de werking van de functiebeschrijvingen en evaluaties in de scholen zal worden gemaakt. Belangrijke elementen daarbij zijn het rendement naar het personeelsbeleid, de competentieontwikkeling en ondersteuning van de directeurs en evaluatoren, de planlast, de toepassing van de procedures en de werking van de beroepsinstanties en de inspraak bij de invoering van het systeem.

6. Gelijkschakeling statuten

Bij de decretale vertaling van de teksten uit cao VIII werden tijdens de onderhandelingen, op vraag van sommige sociale partners, nog enkele bepalingen opgenomen met het oog op de gelijkschakeling van de statuten. In de eerste plaats worden het beroepsorgaan en de beroepsprocedure bij een tuchtsanctie in het gemeenschapsonderwijs gelijkgeschakeld met deze in het gesubsidieerd onderwijs. Ook bij een ontslag om dringende redenen werd de procedure gelijkgeschakeld. Tot slot werd in het gemeenschapsonderwijs de terugvalpositie van de selectie- en bevorderingsambten herbekeken.

II. ALGEMENE BESPREKING

1. Procedure en timing inzake de behandeling

Mevrouw *An Michiels* benadrukt namens de Vlaams Belangfractie dat haar fractie zich helemaal niet kan vinden in de manier waarop voorliggend ontwerp van decreet wordt behandeld. Op 28 juni wordt een ontwerp besproken dat op 1 september in werking treedt en voor heel wat onderwijsgeledingen een vernieuwing is. De minister geeft zelf toe dat de inlooperperiode, vooral voor het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's, heel kort is. In de bedrijfswereld duurt het opzetten van dergelijk systeem gemiddeld drie tot vijf jaar. Onderwijs heeft altijd op korte termijn veranderingen moeten

ondergaan. Haar fractie dringt daarom aan om de invoering van het ontwerp met een jaar uit te stellen. Daardoor zouden de voorbereidingen in alle rust kunnen gebeuren en niet bij de start van een schooljaar, wat al een drukke periode is. Bovendien zou door het uitstel de communicatie over functiebeschrijvingen en evaluatie optimaal kunnen verlopen. Dat zou een deel van de terechte onrust bij het onderwijzend personeel wegnemen. De spreker zal niet nogmaals verwijzen naar de inmiddels bekende resolutie van de heer De Meyer omtrent het tijdig indienen van ontwerpen van decreet¹. Ze stelt alleen maar vast dat, ondanks alle protesten, de werkwijze van vorig jaar gehandhaafd blijft.

De heer *Robert Voorhamme* brengt aan dat België een van de weinige landen is waar dit soort materies bij decreet geregeld wordt. Hij heeft dan ook een zekere schroom om een decreet over evaluatie en functiebeschrijving te bespreken. Het ontwerp is besproken met alle instanties waarmee er normaal gesproken een akkoord gesloten moet worden. Aangezien het de gewoonte is dat per decreet te regelen, is het toch wel goed dat er een ontwerp is. Het HR-beleid in scholen vertoont immers lacunes. Voor personeelsbeleid kunnen scholen teruggrijpen naar decretale regels om dingen niet of wel te doen.

Het ontwerp van decreet is geen bliksemslag bij heldere hemel. Er is lang overlegd en alle betrokken instanties zijn al lang op de hoogte. Zij zullen dus niet verrast zijn door het ontwerp. Het verwijzen naar de resolutie van de heer De Meyer krijgt op den duur een pervers karakter. Dat was niet de bedoeling van de heer De Meyer.

De heer *Jef Tavernier* zegt dat minister Vandenbroucke de resolutie van de heer De Meyer, die unaniem werd goedgekeurd door het Vlaams Parlement opnieuw met de voeten treedt. Op woensdag 27 juni is het ontwerp van decreet inzake de kosteloosheid van het onderwijs goedgekeurd. Op maandag 25 juni al riep een school in een landelijke gemeente de schoolraad samen om zich uit te spreken over de kosteloosheid in het kader van de goede participatie. Het ontwerp van decreet was op dat moment nog niet goedgekeurd door de plenaire vergadering. De directeur had die informatie nochtans al gelezen in SCHOOLdirect, een publicatie van de

¹ Voorstel van resolutie van de heren Jos De Meyer en Gilbert Vanleenhove, mevrouw Veerle Heeren, de heer Luc Martens, mevrouw Brigitte Grouwels en mevrouw Wivina Demeester-De Meyer betreffende tijdige indiening van ontwerpen van decreet inzake het onderwijs met het oog op een rechtszekere en ordentelijke start van het schooljaar (*Parl. St. VI. Parl.*, 2002-03, nr. 1578/1 tot 5).

minister. Hij beschikte ook over informatie van zijn koepelorganisatie. Bovendien gaf de interpretatie aanleiding tot twijfel.

Hij besluit dat, doordat minister Vandenbroucke zich niet aan de resolutie van de heer De Meyer houdt, scholen tijdens de laatste week van het schooljaar nog bijkomende vergaderingen moeten organiseren om de ouders te kunnen informeren. De spreker benadrukt dat dergelijke maatregelen niet meer goedgekeurd mogen worden tijdens de laatste weken van het schooljaar.

De spreker zegt dat dit ontwerp van decreet in principe op 1 september in werking moet treden. Omdat het maar om de start van een intentieproces gaat, vraagt hij waarom deze maatregel op 1 september 2007 in werking moet treden. De unaniem goedgekeurde resolutie van de heer De Meyer bepaalt immers dat bepalingen die ingaan op 1 september al voor 1 mei van dat jaar ingediend worden. Dit ontwerp van decreet is op 4 juni ingediend bij de Raad van State. De Raad van State kreeg vijf dagen voor een advies met als argument dat het Vlaams Parlement op de hoogte was dat het zich nog voor het zomerreces over dit ontwerp van decreet moest uitspreken. De spreker vraagt hoe het Vlaams Parlement daarover is ingelicht.

Voorts stelt de Vlaamse Regering dat onderwijsinstellingen voor 25 juni op de hoogte gebracht moeten worden van deze nieuwe regeling. De spreker vermoedt dat de minister dat gedaan heeft in SCHOOL-direct. Hij wijst erop dat het inmiddels 29 juni is. Het ontwerp van decreet is toegelicht op 27 juni.

De Raad van State wijst erop dat het onderhandelingsprotocol ontbreekt. Dat is volgens de spreker logisch omdat dit document maar op 8 juni is opgesteld. Wie ernstige decreten wil maken, moet ernstig overleg plegen. Eén organisatie eist de wettelijke termijn van 15 dagen. De spreker vindt het onverantwoord dat deze eis niet wordt ingewilligd omdat over een aantal punten nog discussie mogelijk is. Het verwondert hem ook dat de regering een voorontwerp heeft goedgekeurd zonder te beschikken over alle protocollen.

De spreker begrijpt dat men het niet eens is met de opmerkingen van het OVSG, maar hij vraagt wel tijd om alles grondig door te nemen. Het kan niet dat de commissie voor Onderwijs, Vorming, Wetenschap en Innovatie zich snel over dit ontwerp moet buigen

op een ogenblik dat de instellingen al geïnformeerd hadden moeten zijn. Bovendien zal het ontwerp van decreet pas goedgekeurd worden in plenaire vergadering in het begin van de zomervakantie.

Volgens de heer Tavernier maakt de minister het te bont. Hij heeft begrip voor zijn dadendrang maar vraagt respect voor wettelijke bepalingen. Voor een gevoelige sector als het onderwijs moet voor het personeelsbeleid voldoende tijd vrijgemaakt worden. Onderwijskwaliteit wordt grotendeels bepaald door de betrokkenheid van het personeel. De spreker heeft bovendien vragen bij het feit dat scholen aan het einde van een schooljaar geconfronteerd worden met nieuwe maatregelen waarvan de overheid de draagwijdte nog niet kan inschatten.

Mevrouw *Kathleen Helsen* herinnert aan het lange en vaak moeilijke overleg dat aan het ontwerp voorafging. De toegevoegde protocols met de akkoorden overtuigen haar fractie echter dat het draagvlak intussen voldoende is.

Mevrouw *Sabine Poleyn* is blij om na veel overleg het ontwerp te kunnen bespreken. Nog meer overleg ware beter geweest. Het is zeer goed dat er werk gemaakt wordt van de evaluatie. Slechts zo kan de kwaliteit in het onderwijs behouden blijven en de betrokkenheid van de leerkrachten bij de school zo groot mogelijk zijn. Natuurlijk zal de evaluatie uitwijzen of het systeem haalbaar is, niet te veel neveneffecten heeft of planlast veroorzaakt. De CD&V-fractie zal het ontwerp van decreet goedkeuren maar vindt het spijtig dat het er zo laat komt. Zij vraagt omtrent de timing of een vervroeging van de deadline om ontwerpen van decreet in te dienen, geen uitweg biedt.

Mevrouw *Stern Demeulenaere* is van oordeel dat de inlooperperiode te kort is en is evenmin overtuigd van de communicatie over dit thema. Zij vraagt de minister of hij enkel tijdens zijn ronde van Vlaanderen uitleg zal geven over deze maatregelen.

De *minister* bevestigt dat de parlementsleden niet alle protocollen van de overlegrondes op voorhand gekregen hebben. Daarop laat hij het standpunt van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (gemeenschapsonderwijs) aan het verslag toevoegen (zie bijlage). Hij vervolgt dat de Raad van State ook niet beschikte over alle teksten. De raad is echter gehouden een advies te geven over een voorontwerp. De Raad van State heeft dat gedaan, en wenste en diende zich ook te vergewissen van het feit dat er

onderhandeld was. De raad kon dat nagaan maar beschikte niet over de teksten van alle onderhandelingspartners. Dat is niet nodig. De Raad van State heeft opmerkingen gegeven. De onderhandelingspartners hebben dat ook gedaan.

Ingaand op de opmerking dat ook de Vlaamse Regering niet over alle protocols beschikte, antwoordt de minister dat de regeringspartners voortdurend betrokken zijn bij zijn beleid. Hij probeert steun te krijgen voor zijn maatregelen. Medewerkers van de andere ministers draaien mee in de onderhandelingen, zowel informeel als formeel. Dat stimuleert het overleg in de regering en het beter appreciëren van de standpunten. De andere ministers zijn op die manier perfect op de hoogte van de standpunten. Daardoor krijgen ook parlementsleden van de meerderheid echo's van de formele onderhandelingen. De standpunten van de partners zijn dus nooit totaal onbekend voor de andere ministers. De overheidsdelegatie op de onderhandelingen geeft voortdurend feedback aan de andere ministers, vooreerst de minister-president en de minister van Begroting.

De minister ziet geen probleem van timing. Een bepaalde regeling, eigenlijk een verzameling van spelregels, gaat in vanaf september. In het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs is de basis daarvoor al gelegd in 2004, in de CLB's in 2005. Die sectoren werken sindsdien met functiebeschrijvingen. Het ontwerp voegt daar enkel de evaluatieprocedure op basis van die functiebeschrijvingen aan toe. Die hoeft er niet te zijn op 2 september maar wel de komende jaren, in functie van de planning van het ontwerp. Het kan natuurlijk niet eindeloos uitgesteld worden maar er is wel vier jaar de tijd. De schoolbesturen moeten de regeling niet plots vanaf 1 september toepassen. Het gaat over een proces wat in het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's al een basis heeft. De volgende fase is de evaluatie. Daarvoor worden de spelregels in het voorliggende ontwerp van decreet opgesomd.

Onderwijsniveaus zonder functiebeschrijvingen, namelijk het basisonderwijs en het deeltijds kunst-onderwijs, krijgen twee jaar tijd om de functiebeschrijvingen op te stellen volgens de principes van het ontwerp en dan pas komen de evaluaties. Directies, leerkrachten, scholen worden dus niet onverhoeds overvallen met een regeling die in september geïmplementeerd moet zijn.

De intentie van de resolutie van de heer De Meyer zal altijd opgeld maken tenzij parlementsleden niet

meer zouden aandringen op onderhandelingen met het middenveld. Er is een uitgebreid onderhandelingsstelsel met deadlines. Onderhandelaars zullen de tegenpartij telkens weer tot die limiet duwen. De minister vertelt een anekdote over hoe hij eens absoluut een vliegtuig moest halen, maar dat niet zei tegen zijn onderhandelingspartners. Had hij dat toch gedaan zou hij of zware toegevingen moeten doen, of het vliegtuig niet halen. Een tijdslimiet is dus altijd gevaarlijk. Het parlement heeft het recht om de stukken tegen een bepaalde datum te vragen, maar de onderhandelingspartners weten dat en dat beïnvloedt de onderhandelingen. Er zullen altijd partners zijn die de onderhandelingen tot aan de deadline rekken. Dat zorgt ervoor dat er tegen het einde van het politieke jaar zoveel wetgevend werk is.

De minister weet dat hij de onderhandelingen op alle niveaus zo vroeg mogelijk moet opstarten. Hij tracht zijn partners daarvan te overtuigen. Gelukkig hebben ook zij belang bij een ordentelijke start van het schooljaar. Een deadline zorgt echter voor een piek van besluitvorming er vlak voor.

Het is volgens hem nog belangrijk een onderscheid te maken tussen regels die het onderwijs overvallen of regels waarvoor het onderwijs zijn tijd kan nemen. Het ontwerp legt enkel op dat een bepaald systeem op een bepaalde manier moet starten.

De minister is van mening dat ook een vervroeging van de deadline niet zou helpen. De deadline mag vroeger liggen. De meerderheidspartijen hechten belang aan het complexe onderhandelingsproces. De deadline zal altijd een bottleneck zijn. Dat is elementair in onderhandelingstheorieën. Als er geen deadlines zijn, dan vermijd je dat. Die spanning zal blijven bestaan. Allicht zal het parlement daarover blijven discuten, ook met de volgende ministers van Onderwijs.

2. Resultaat van onderhandelingen

Mevrouw *An Michiels* verwijst vervolgens naar de toelichting van de minister. Daarin zei hij dat het bereiken van een zo groot mogelijke consensus en een positieve visie over dit thema van primordiaal belang is om de uitvoering ervan in de scholen enige kans van slagen te geven. Hij vermeldde daarbij dat hij denkt daar goed in geslaagd te zijn. Hoe interpreteert de minister dan de vele opmerkingen, kritieken en punten van voorbehoud? Ondanks de goedkeuring van cao VIII waarop het ontwerp gebaseerd is, blijkt

dat een aantal representatieve vakorganisaties ofwel niet akkoord is, ofwel akkoord gaat onder voorbehoud. Het GO! (gemeenschapsonderwijs) deed zelfs beroep op een koninklijk besluit van 1984 om hun standpunt pas later bekend te maken. Is het mogelijk om dat standpunt in kwestie te kennen? Volgens de spreker is de consensus niet zo groot als de minister wil doen geloven. Haar fractie had dat graag aan de organisaties gevraagd, maar daarvoor was er onvoldoende tijd.

Mevrouw *Stern Demeulenaere* zegt dat evaluatie en functiebeschrijving op hevig verzet stuitten van de vakbonden tijdens de onderhandelingen over cao VIII. Veel van dat verzet is verdwenen door voorafgaandelijk sociaal overleg en doordat is tegemoetgekomen aan een aantal verzuchtingen.

De *minister* beaamt dat er op het einde van de formele onderhandelingen over het ontwerp van decreet na zo lange onderhandelingen en een cao-akkoord, toch nog dissidente stemmen waren. De reden daarvan is dat men door de introductie van de algemene conclusies van de cao in de rechtspositieregeling gestoten is op een aantal zaken die in evenwicht moesten gebracht worden. Daarover is geen volledige eensgezindheid bereikt.

Een van die nieuwe problemen was het volgende. In het gemeenschapsonderwijs is de inrichtende macht in staat om iemand uit een selectie- of bevorderingsambt te halen en terug te sturen naar een onderliggend ambt, of een andere opdracht te geven met behoud van wedde, meestal omdat men niet tevreden is over hoe het gaat. De minister verwijst naar de artikelen 52, 53 en 53bis van de rechtspositieregeling in het gemeenschapsonderwijs. De overheid vond dat een dergelijke ad-hocregeling raar was in het kader van een omvattend evaluatiesysteem. Wat is nog de betekenis van een dergelijke evaluatieprocedure als men een gemakkelijksoplossing mogelijk houdt?

De mensen van het gemeenschapsonderwijs waren het daar niet mee eens en argumenteerden dat die artikelen te maken hebben met het feit dat het gemeenschapsonderwijs niet in staat is de bevoegdheden van zijn directies aan te passen, terwijl de gesubsidieerde sector dat wel kan. Dat klopt, want die bevoegdheden liggen vast in het bijzonder decreet. Er werd ook op gewezen dat de genoemde artikelen de vrucht waren van een politiek akkoord over de flexibiliteit in het gemeenschapsonderwijs.

De minister vindt die flexibiliteit niet helemaal gezond meer als er een evaluatiesysteem is, maar hij heeft ze niet totaal afgeschaft in zijn ontwerp. Zijn aanpak van artikel 53bis is eigenlijk genuanceerd. Er wordt gesproken over een beroepsprocedure, een bijzondere meerderheid in de raad van bestuur en er wordt een zekere verantwoordelijkheid gelegd bij het gemeenschapsonderwijs zelf voor de meerkosten die men genereert. Maar het artikel wordt niet afgeschaft. Toch neemt het gemeenschapsonderwijs daar erg aanstoot aan en is om die reden erg kritisch over het eindresultaat.

De minister is van mening dat het parlement vandaag hierover perfect anders kan oordelen dan de traditionele partijen tien jaar geleden. Hij betreurt weliswaar de discussie met het gemeenschapsonderwijs, want het heeft al goede ervaringen opgebouwd met evaluatie, die hij een vruchtbare voedingsbodem noemt, ook al was zij bij gebrek aan beroepsregeling niet helemaal toepasbaar.

3. Het evaluatiesysteem als instrument voor het personeelsbeleid in het onderwijs

Mevrouw *An Michiels* heeft een dubbel gevoel bij het ontwerp. Het ontwerp raakt aan de vaste benoeming. Volgens de studie van de Hay Group komt dat vast comfort overeen met 6 percent van het nettoloon. Andere studies, zoals die van de OESO, spreken van 8 percent. De centrale vraag is dan ook of en in welke mate de evaluatie en de daaraan verbonden sancties, ingrijpen op de vaste benoeming. Langs de andere kant kan de noodzaak van een systeem van functiebeschrijving en evaluatie niet betwist worden.

Hoewel de Vlaams Belangfractie een grote genegenheid blijft behouden voor het valabele systeem van de vaste benoeming, beseft ze dat in de arbeidsomstandigheden van de 21e eeuw een dergelijk eenzijdig systeem niet langer probleemloos verdedigd kan worden. Met eenzijdig bedoelt de spreker dat de vastbenoemde leerkracht ondanks diens professioneel functioneren of disfunctioneren quasi ongenaakbaar is en alle rechten bezit zonder dat de directie enig instrument in handen heeft.

Door een evaluatiesysteem kan dan ook eindelijk werk gemaakt worden van het verbeteren en eventueel bestraffen van het disfunctioneren van sommige leerkrachten. De minister zegt zelf in de toelichting:

“Op basis van functiebeschrijvingen zullen zowel de sterke als de eventueel te verbeteren punten van elk personeelslid aan bod komen.”. Een systeem van evaluatie is dan ook welkom en niet meer dan fair.

Bestaan er objectieve criteria voor de evaluatie? Is bijvoorbeeld het aantal verplichte of wenselijke beoordelingsgesprekken vastgelegd? Wat gebeurt er met de leerkrachten die na een eerste gesprek een eerder negatieve beoordeling krijgen? Hoe worden ze begeleid om hun verbeterpunten aan te pakken? Hoe krijgt de ondersteuning en begeleiding vorm?

Mevrouw Michiels heeft zoals gezegd een dubbel gevoel bij het ontwerp. Evaluatie van leerkrachten is noodzakelijk. Het ontwerp biedt echter geen afdoend systeem. Er blijven te veel onduidelijkheden. Vlaams Belang kan niet alle ontwikkelingen steunen. Die fractie blijft het er moeilijk mee hebben dat iemand vastbenoemd kan worden zonder enige vorm van evaluatie. Vlaams Belang vraagt een zeer strenge selectie van de leerkrachten vóór de benoeming. Dat beperkt het aantal latere negatieve evaluaties.

Mevrouw Michiels vreest dat enige vorm van willekeur niet helemaal uitgesloten is. De eigen directeur zal immers de evaluatie moeten uitvoeren. In de meeste gevallen zal dat geen probleem vormen en zal de evaluatie ervoor zorgen dat een leerkracht die goed presteert, het ook te horen krijgt. Soms zullen twistpunten tussen het personeelslid en de beoordelaar, een neutrale en objectieve evaluatie bemoeilijken.

Die opmerkingen sluiten gedeeltelijk aan bij de kritiek van de Vlaams Belangfractie op het decreet over de lerarenopleiding. Investeren in en begeleiden van beginnende leerkrachten is noodzakelijk. Daaraan zijn kosten verbonden, momenteel zijn er te weinig middelen voor. Desondanks zal het renderen op lange termijn.

Mevrouw *Kathleen Helsen* gelooft dat evaluatie en functioneringsgesprekken een gunstig effect kunnen hebben op de kwaliteit van het onderwijs. Bepaalde scholen en instellingen brengen het nu al in de praktijk.

Voor een geslaagde toepassing moeten wel een aantal voorwaarden vervuld worden. Zo moeten de evaluatoren de nodige tijd uittrekken om de gesprekken grondig en degelijk te voeren, maar ook voor de begeleiding achteraf. Dat laatste geldt zeker voor jongere leerkrachten. Het mag niet blijven bij een theoretisch kader. Naast die ruimte is een andere

belangrijke voorwaarde de vorming van de betrokkenen inzake evaluatie, begeleiding, ondersteuning, coaching, motivering.

Helaas wordt dit in het ontwerp niet als verplichting opgenomen. Hoewel de CD&V-fractie begrijpt dat men haar niet eenvoudig van vandaag of morgen kan opleggen, had zij toch graag de formulering van de vorming iets krachtiger in het ontwerp gezien. Zij herinnert aan de verplichting voor CLB-directies om een opleiding te volgen als absolute voorafgaande voorwaarde voor het directeurschap. Mevrouw Helsen nuanceert dat dit niet noodzakelijk vooraf moet, maar vindt het cruciaal dat ze de opleiding volgen. Dat geldt zeker ook voor andere mensen die het personeel straks gaan evalueren, zoals leden van de inrichtende macht.

Mevrouw Kathleen Helsen brengt een mogelijk knelpunt aan omtrent instellingen of CLB's met ver van elkaar gelegen vestigingsplaatsen, die elk hun eigen verantwoordelijke of coördinator voor de begeleiding hebben. Dat zijn de mensen die het personeel het beste kennen en dus het best geplaatst zijn om functionerings- en evaluatiegesprekken te voeren, terwijl het ontwerp stelt dat dit toekomt aan een evaluator die een directieambt opneemt. In de praktijk kan dat iemand zijn die verder van het personeel af staat en dus veel minder een zicht heeft op het functioneren.

De heer *Robert Voorhamme* wijst erop dat de onderwijssector de laatste overheidssector is waar een evaluatiesysteem nog niet volledig geregeld is. De Vlaamse administratie, maar ook de lokale en regionale besturen passen het systeem al toe. Ook daar werken statutaire ambtenaren. Onderwijs heeft zich tot nog toe om een of andere mysterieuze reden aan die evolutie onttrokken. Het loopt enkel de achterstand in. Het wantrouwen is, gegeven de ervaringen elders, lichtjes overtrokken.

De heer Voorhamme stelt dat goede afspraken over evaluatie en goede functieomschrijvingen nodig zijn. Dat zijn belangrijke instrumenten om het beleidsvoeiend vermogen van scholen te schragen. Pas als de verwachtingen ten opzichte van het personeel duidelijk zijn, en het personeel degelijk geëvalueerd wordt, kunnen schoolteams projectmatig en strategisch denken en werken. Ook voor de personeelsleden zijn duidelijke verwachtingen belangrijk. Een duidelijke taakafbakening kan de werklast verlichten.

De spreker voegt daaraan toe dat hij het eens is met wat in het ontwerp van decreet staat over de negatieve

evaluaties en hun mogelijke gevolgen. De strekking is ruim en de beroepsprocedure degelijk. Mogelijke wilkeur wordt erdoor uitgeschakeld.

De heer *Kris Van Dijck* wijst erop dat het parlement te allen tijde de bevoegdheid heeft om decreten te evalueren. Toch vindt hij de vastlegging ervan in het decreet zelf een goed signaal. Het lid herinnert aan de rondetafelconferentie over onderwijs tijdens de vorige legislatuur. In de werkgroep Personeelsbeleid waarin hij zat bleek al de behoefte aan een decretale regeling van de evaluatie en haar gevolgen. Het ontwerp is dan ook opportuun. Het onderwijs loopt op dit punt achter op andere sectoren. Het lid wijst erop dat in het onderwijsveld actoren opereren met uiteenlopende statuten. Kaders van rechten en plichten verschillen. Stroomlijning is niet evident.

De heer *Jef Tavernier* wijst er voorts op dat er heel wat weerstand was en is tegen dit ontwerp van decreet. Er zijn eveneens nog heel wat vragen. Door de besprekingen is een en ander in de goede richting geëvolueerd. Hij haalt het voorbeeld aan van de evaluatieperiode en de tweede evaluator.

Het is volgens de heer Tavernier voor iedereen duidelijk dat het personeelsbeleid in de onderwijssector beter moet. De vraag is of het onderwijs zomaar gebruiken uit de bedrijfswereld kan overnemen. Hij waarschuwt daarvoor en wijst erop dat ook in de privésector praatjes verkocht worden over het HR-beleid. Ook in de privésector is het personeelsbeleid niet eenvoudig. Grote theorieën leiden niet altijd tot beter resultaat.

Dat alles betekent niet dat de onderwijssector geen personeelsbeleid vandoen heeft. De objectivering van evaluaties door gebruik te maken van procedures noemt hij een belangrijke stap vooruit. Verwachtingen en doelstellingen worden duidelijker gedefinieerd.

De spreker begrijpt dat veel betrokken leerkrachten zich afvragen of de directie voldoende gevormd is voor dergelijke operatie en vrezen voor extra planlasten. Zal dat niet leiden tot bijkomende planlast?

Bovendien betekent dat, volgens de heer Tavernier, dat het beleid, de directies, de inrichtende machten, niet alleen functiebeschrijvingen maken en evalueren, maar ook moeten begeleiden om eventueel bij te sturen. Slechts zo kunnen leerkrachten optimaal functioneren in functie van de leerlingen. Daarover

bestaat nogal wat onzekerheid. Heeft het beleid daar voldoende oog voor?

Hij is het eens met de doelstelling maar heeft vragen bij de uitwerking en de ondersteuning. Het mag niet tot een formalistisch systeem worden. Dat zorgt immers niet voor een betere werking en meer welbevinden van de leerkracht, leerling en directie.

Mevrouw *Stern Demeulenaere* verwijst naar een opmerking van het OVSG. Ze vraagt hoe het moet met de inconsequente manier waarop een personeelslid anciënniteit opbouwt. Een personeelslid wordt eerst voor doorlopende uren aangesteld en daarna benoemd. Anciënniteit opgebouwd in een school leidt tot rechten die ook gelden in andere scholen binnen de scholengemeenschap. Een scholengemeenschap in een landelijk gebied is vaak tamelijk uitgestrekt. Ouders hebben graag een rechtstreeks contact met de leerkracht van hun kinderen. Een leerkracht, gekend door alle ouders, vervangen door een nieuwe zal volgens de spreekster tot problemen leiden in landelijke gebieden. Wat zijn de gevolgen voor het nieuwe personeelslid dat zijn rechten opeist in een andere school van de scholengemeenschap?

Leerkrachten kunnen anciënniteit opeisen in om het even welke school van de scholengemeenschap of van dezelfde inrichtende macht. In kleine gemeenten zorgen kleuterleidsters ervoor dat kleuters naar hun school komen. Ze proberen de ouders te leren kennen en onderhouden een rechtstreeks contact met de familie. Kan een ontslagen kleuterleidster een ambt eisen in een school van dezelfde scholengemeenschap die 70 kilometer verderop ligt? In sommige landelijke gebieden vormt de scholengemeenschap immers een uitgestrekt gebied. Een tijdelijke kleuterleidster zal plaats moeten ruimen voor iemand die haar anciënniteit heeft opgebouwd in een andere gemeente. Ouders zullen zich daar volgens de spreekster tegen verzetten vanwege hun nauwe band met de kleuterleidster.

Mevrouw *Monica Van Kerrebroeck* en de heer *Robert Voorhamme* noemen dat een verkeerde interpretatie. Wie ontslagen wordt, wordt niet automatisch gere-affecteerd in een andere instelling. Die persoon kan zijn rechten niet opeisen.

De heer *Ludo Sannen* wijst erop dat de oude toestand erger was. Vroeger kon een leerkracht zijn opgebouwde rechten in alle scholen afdwingen. sinds enkele jaren is dat beperkt tot scholengemeenschappen of schoolbesturen.

Mevrouw *Stern Demeulenaere* geeft haar misinterpretatie toe maar waarschuwt toch voor problemen.

De *minister* wil de woorden van de heer Voorhamme beamen en zelfs nog iets verder gaan. De origine van de regeling is een cao. Bij de onderhandelingen over die cao was een goede omschrijving van de opdrachten en taken van leerkrachten, nuttig voor onderwijs- en personeelsbeleid, één kwestie. Ook het hanteren van die omschrijving, bijvoorbeeld bij het verdelen van de werkdruk, werd besproken. De cao-besprekingen hebben geleid tot de vraag om een systeem voor functiebeschrijvingen en evaluaties. Het was niet de bedoeling, zoals sommige kranten berichtten, het aantal werkuren per week te bepalen, maar wel de opdracht en taken van de leerkrachten op een hanterbare manier te omschrijven. Dat was de kern van de cao.

De onderhandelingen hebben dus geleid tot de conclusie dat functiebeschrijvingen en evaluatie nodig zijn. De onderwijssector is inderdaad de enige overheidssector die het nog niet doet. De overheid is specifiek ten opzichte van de privésector. In de meeste bedrijven zijn er functiebeschrijvingen en evaluaties. Het is vreemd dat evaluatie als het over de overheid gaat, steeds als sanctiemechanisme gezien wordt. Er is geen enkel privébedrijf dat evaluaties hanteert om mensen te ontslaan. Evaluaties dienen om personeelsleden te helpen, te steunen, bij te sturen, competenties te ontwikkelen. Het is een vorm van competentie management. Dat zou het ook moeten zijn in het onderwijs.

4. Het evaluatiesysteem versus de vrijheid van onderwijs

Mevrouw *An Michiels* zegt dat haar fractie 'een' evaluatiesysteem noodzakelijk vindt, maar niet 'dit' systeem. In het ontwerp ontbreekt de vrijheid van het net of van de inrichtende macht om een eigen visie te ontwikkelen over begeleiding en evaluatie. Haar fractie heeft al meer dan eens aangehaald dat voor minister Vandenbroucke het onderwijs een grijze eenheidsworst moet worden, waarbij elk verschil tussen scholen en netten weggewerkt wordt. De spreker pleit voor een meer algemeen kader waarbij elk net, en bij uitbreiding elke inrichtende macht, toch een zekere vrijheid krijgt om de aanpak van begeleiding en evaluatie in te vullen zodat het spoort met het beleid en de visie van dat net of die inrichtende macht. De

autonomie moet meer kunnen spelen, van bovenuit moet er minder opgelegd worden. Zij citeert hierbij de algemene directeur van het OVSG (Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap): "De tekst gaat veel te ver in het regelen van de evaluatieprocedure. Deze gaat voorbij aan de grote diversiteit tussen de verschillende scholen en inrichtende machten."

De *minister* antwoordt betreffende de opmerking van mevrouw Michiels dat de regeling te gedetailleerd is, dat dit haar oorsprong heeft in de commentaar van een onderwijskoepel, namelijk OKO (Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers). In de eerste voorstellen was de regeling vrijer. De besprekingen met de partners zorgen voor meer gedetailleerde regels. Die kunnen deels beschouwd worden als te strikt omlijnd. Dat is eigen aan onderhandelingen, die zorgen dat een algemene regeling meer gedetailleerd wordt. Er zijn best evaluatiesystemen te vinden die passen in het ontwerp van decreet en in de typische schoolcultuur van de OKO-scholen. De minister wil die scholen daarbij helpen.

De minister denkt niet dat het ontwerp te rigide is. Een aantal opmerkingen illustreert trouwens dat het niet eenvoudig is om het ontwerp daarvan te beschuldigen. Als mevrouw Michiels willekeur vreest, zou de procedure nog gedetailleerder omschreven moeten worden. Haar vraag naar meer objectieve criteria, vergt nog striktere bepalingen. Ook wat er gebeurt na een negatieve evaluatie is haar niet duidelijk. Dat is echter wel duidelijk, na een negatieve evaluatie komt er een begeleiding. De bedenkingen van mevrouw Michiels nodigen de decreetgever uit om meer gedetailleerd te zijn. Dat staat in contrast tot haar opmerking dat het systeem niet genoeg vrijheid laat.

Er is wel een meer fundamentele juridische discussie mogelijk over de onderwijsvrijheid en dit soort regels. Ook de Raad van State vraagt of de bepalingen van het ontwerp verzoenbaar zijn met de principes van de onderwijsvrijheid. Die bedenking is ook terug te vinden in de reacties van de koepels. De minister denkt dat er geen probleem is, hoewel het wel gemotiveerd moet worden. Functiebeschrijvingen en evaluaties vormen net zomin een probleem voor de vrijheid van onderwijs als het systeem van de vaste benoemingen of de affectatie- en reffectatieregeling. In zekere zin tasten al die regels de vrijheid van onderwijs aan, maar het is beargumenteerbaar. Een rechtspositieregeling met functiebeschrijvingen en evaluaties bindt

de handen van de onderwijsverstrekkers, maar is niet strijdig met de onderwijsvrijheid. Als het dat wel is, zijn ook de vaste benoeming, de affectatie- en reafectatieregeling strijdig.

5. Het niet-akkoord van OVSG

De heer *Robert Voorhamme* meldt dat de onderwijsvakbonden hun akkoord gaven. Ook alle inrichtende machten deden dat, behoudens het OVSG. Hij wijst er in dat verband op dat het OVSG daarbij een standpunt verdedigde, dat niet dat van al zijn leden is. Het grootste lid van het OVSG, de inrichtende macht van de stad Antwerpen, is het nadrukkelijk niet eens met het standpunt van de koepel, dat op rigide wijze de visie vertolkt van kleinere gemeenten met één tot drie scholen. Vanuit hun standpunt is wat het OVSG zegt nog enigszins begrijpelijk, maar voor de grotere inrichtende machten is het fnuikend voor een consequent personeelsbeleid.

Als men, zoals OVSG voorstelt, iemand die ontslagen wordt in een bepaalde instelling, meteen een beroepsverbod oplegt in de hele inrichtende macht, wordt de drempel voor een ontslag bijzonder en onverantwoord hoog. Het resultaat zal namelijk zijn dat dergelijke mensen niet ontslagen worden en rustig kunnen voortdoen, en dat men moet wachten op oneigenlijke procedures als reffectatie. Nochtans kan het lid zich best voorstellen dat iemand binnen een grotere inrichtende macht onvoldoende functioneert in de ene instelling maar wel voldoende in een andere. De diversiteit aan instellingen binnen één inrichtende macht moet ook kunnen vertaald worden in het personeelsbeleid.

De heer *Kris Van Dijk* is van mening dat het protocol van niet-akkoord van het OVSG wel degelijk op een probleem wijst, met name op de rol van de gemeenteraad. Hij kan in tegenstelling tot de heer Voorhamme wél begrip opbrengen voor het OVSG-standpunt.

Ontslag moet in elk beroepsveld het laatste middel zijn. Maar grote scholen hebben meer mogelijkheden vooraleer zij tot ontslag moeten overgaan, bijvoorbeeld mutatie naar een andere vestiging. Anderzijds begrijpt het lid wel dat het personeelsbeleid steeds meer gevoerd wordt in het kader van een scholengemeenschap, wat afstemming vereist. Zo kan een schoolbestuur een personeelslid dat het niet kent, als

TADD'er binnenkrijgen. Dat hoeft geen probleem te zijn, want het is redelijk om te vertrouwen op het personeelsbeleid van de andere directies. Geldt dat dan ook niet voor ontslag, zelfs als dit het laatste middel is?

De *minister* antwoordt dat de argumenten van OVSG juridisch niet bijzonder sterk zijn. De officiële vertegenwoordigers van OVSG hebben een zeer rigide en vreemde opvatting naar voren gebracht over de manier waarop de onderwijsregelgeving zich zou moeten verhouden tot het gemeentedecreet. Die opvatting strookt eigenlijk vandaag al niet meer met de realiteit. OVSG zegt dat het de inrichtende macht is, in casu de gemeenteraad, die mensen aanwerft en ontslaat. Volgens OVSG geldt een ontslag dus voor alle instellingen van die inrichtende macht, dus van de gemeente. Het is overal of nergens. Juridisch is dat geen overtuigend argument, want de onderwijswereld kent begrippen als een betrekking bij een instelling, een affectatie aan een instelling. Die juridische constructies bestaan en dus ook de gevolgen ervan. Het argument dat alleen de gemeenteraad voor het hele grondgebied van de gemeente kan beslissen of iemand kan functioneren of niet, omdat er geen ander figuur bestaat, klopt niet. Een ambt is verbonden aan de instelling.

OVSG zegt ook dat gemeentebesturen een aparte behandeling verdienen, anders dan de andere inrichtende machten. Dat overtuigt de minister niet. Elke inrichtende macht is gevat door de rechtspositieregeling en elke inrichtende macht, ook in het vrije katholieke onderwijs, kan zeggen dat hij beknot wordt door de rechtspositieregeling. Dat geldt ook voor gemeentebesturen. De minister gaat ervan uit dat de onderwijsregelgeving voorgegaat op het gemeentedecreet en dat is absoluut geen origineel standpunt. De stelling dat de positie van OVSG anders is, klopt dus niet.

De minister beaamt de stelling van de heer Voorhamme. Als het klopt dat een ontslag geldt voor alle scholen van een gemeentebestuur, zullen er vermoedelijk niet veel ontslagen vallen. Het is beter een soepel instrument te hebben. Als iemand in verschillende instellingen les geeft en niet goed presteert, belet niets de verschillende directies daarover te overleggen. Als een personeelslid dan goed functioneert in een instelling en slecht in een andere, is het niet eerlijk hem uit beide instellingen te ontslaan.

Een soepele werking is nodig. De werkwijze in onderwijs laat toe dat een inrichtende macht voor verschil-

lende scholen tegelijk optreedt, overlegt, evalueert. Het probleem is dus op te lossen als de inrichtende macht dat wenst.

OVSG veronachtzaamt ook dat het aan zijn inrichtende machten toch heel wat inspraak kan geven over het verloop van het proces. Dat moet immers besproken worden in het lokale onderhandelingscomité. De inrichtende macht, de gemeenteraad dus, kan in overleg met de vakorganisaties, een algemeen kader ontwikkelen en bepalen hoe een en ander moet verlopen.

De directies zijn zelf overigens voorwerp van evaluatie. Bovendien kan de tweede evaluator uitgerend iemand zijn van de inrichtende macht, die het proces bewaakt en het overzicht houdt over wat er gebeurt in de verschillende scholen en instellingen. In de realiteit van het proces zijn er dus zeer veel mogelijkheden voor overleg. De idee dat men zich met oogkleppen moet fixeren op één school en nooit elders mag kijken, is gewoon onjuist, benadrukt de minister. Iemand die zegt dat een personeelslid dat in één school slecht presteert, dat noodzakelijk ook in een andere doet, is unfair. Een sanctiesysteem dat daarop gebaseerd is, komt nooit van de grond.

De opbouw van rechten wordt in de memorie heel duidelijk uitgelegd. Wie ontslagen wordt na twee of drie negatieve evaluaties, zal op basis van de prestaties in die instelling geen andere rechten opbouwen. Maar waarom zou de betrokkene elders opgebouwde rechten moeten verliezen?

De heer *Kris Van Dijk* wil zich niet opwerpen als de spreekbuis van een of ander organisatie, maar hij wijst er nogmaals op dat men toch andere mogelijkheden dan ontslag heeft voor iemand die in een bepaalde school niet functioneert. Men kan de betrokkene toch overplaatsen naar een andere instelling van hetzelfde schoolbestuur?

De heer *Robert Voorhamme* vindt het te rigide om een dergelijke affectatie als enige mogelijkheid over te houden. Men moet vermijden dat men een impliciet recht creëert, waarvan de scholen afhankelijk worden. Een dergelijke regeling is contraproductief. Hij is bang dat men zodanig bezig is met het vrijwaren van de rechten van de werknemer, dat men dreigt te vergeten dat ook het kind en de school rechten hebben. De genoemde affectatie is inderdaad een mogelijkheid, maar de ruimte ervoor is er niet altijd.

Als iemand na een hele procedure niet blijkt te functioneren in een school, moet de instelling onaanastbaar de mogelijkheid hebben op dat ogenblik een einde te maken aan dat functioneren. Daarnaast wil de heer Voorhamme zo ruim als mogelijk zijn, wat overigens niet het standpunt is van OVSG. Het onderwijssecretariaat wil de maatregel te zwaar maken – voor veel meer dan alleen de instelling.

De *minister* voegt eraan toe dat het niet juist is dat de inrichtende macht, in casu de gemeenteraad, het beleid totaal uit handen geeft. Er zijn genoeg tussenschakels waardoor de gemeenteraad een overzicht houdt over het gevoerde beleid. De spreker herhaalt de argumenten van het kader, de evaluatie van de directie zelf en de tweede evaluator.

6. Vorming van de evaluatoren

De Vlaams Belangfractie geeft de minister gelijk dat vorming van beoordelaars belangrijk is, net om willekeur uit te sluiten. Mevrouw *An Michiels* stelt dat de geoefendheid en de neutraliteit van de beoordelaar in grote mate het welslagen van het systeem bepaalt. Hoe ver staat het met de opleidingen? Zijn ze al uitgewerkt? Wie zal ze geven? Waar zullen ze ingericht worden? Hebben er al mensen aan deelgenomen of starten ze pas in september? Waarom zijn de opleidingen niet verplicht?

Mevrouw *Kathleen Helsen* merkt op dat de minister middelen uittrekt voor de opleiding van evaluatoren. Om hoeveel geld gaat het en waar gaat het precies naartoe?

Mevrouw *Stern Demeulenaere* wijst op de schijnbaar hoge planlast veroorzaakt door dit ontwerp van decreet. De procedure moet transparant blijven. De rechten van de verdediging moeten in de breedst mogelijke zin beschermd worden. In die zin vraagt zij hoeveel middelen uitgetrokken zullen worden voor de evaluatoropleiding.

De *minister* antwoordt dat er twee beslissingen over de vorming van de evaluatoren zijn genomen. In het kader van de cao wordt geld uitgetrokken voor de vorming van directies, de zogenaamde rugzak van 1500 euro voor nascholing en vorming. Die beslissing wordt geïmplementeerd. Daarnaast wordt er in totaal 500.000 euro ter beschikking gesteld van de onderwijsnetten, specifiek voor nascholing en vorming

inzake evaluatie. Hoe de netten dat besteden wordt niet in detail voorgeschreven, die vrijheid wordt aan hen gelaten.

7. Opdrachten en taken van de leerkracht

Mevrouw *Stern Demeulenaere* stelt dat het ontwerp van decreet een lijst bevat met taken die geen deel uitmaken van functiebeschrijving: middagtoezicht, busbegeleiding, huisbezoeken enzovoort. Nu is het zo dat het onderwijzend personeel het middagtoezicht uitvoert. De spreekster vraagt of de minister voor bijkomende middelen zal zorgen zodat personeel in dienst kan worden genomen voor deze opdracht.

De *minister* antwoordt dat deze vraag betrekking heeft op de vervulling van de opdrachten en taken die op de negatieve lijst voor de leerkrachten staan. De minister legt uit dat dit absoluut niet nieuw is. Het gaat om een oud verhaal uit het basisonderwijs waarbij de schoolopdracht is geformuleerd. Er werd toen gewaagd van een negatieve lijst van dingen waarvan men niet kan vragen om ze te presteren binnen de urenregeling. Die negatieve lijst werd in het ontwerp overgenomen en wordt nu officieel. Maar omdat dit al vele jaren praktijk is, zijn geen extra middelen nodig.

8. Evaluatie van de toepassing van het decreet

Hoewel de Vlaams Belangfractie de noodzaak van een evaluatie niet betwist, blijft het de vraag of het ontwerp een juiste en afdoende oplossing is. Mevrouw *An Michiels* vindt het positief dat er over vier jaar een beleidsevaluatie komt over de werking van de functiebeschrijvingen en evaluaties. Door een amendement van de meerderheidsfracties zal de evaluatie zelfs eerder plaatsvinden. Haar fractie zal dat amendement steunen.

Mevrouw *Kathleen Helsen* stelt dat het grote aantal evaluaties een mogelijk probleem kan zijn. Die evaluaties moeten immers telkens goed opgevolgd worden in de vorm van begeleiding. De vraag is of dat in de praktijk haalbaar is. De CD&V-fractie diende daarom een amendement in dat ertoe strekt het ontwerp van decreet zelf te evalueren, maar zij wil het decreet eerst wel alle kansen geven.

De heer *Robert Voorhamme* vindt het positief dat de regeling zal geëvalueerd worden en dat dit sneller zal gebeuren. Hij steunt daarom het amendement ter zake.

De *minister* is van mening dat het amendement van de meerderheidspartijen over de evaluatie goed is omdat het niet alleen beantwoordt aan een afspraak tussen de partners rond de onderhandelingstafel, maar ook aan een aantal opmerkingen in de protocollen.

III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMING

HOOFDSTUK I

Inleidende bepaling

Artikel I.1

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

HOOFDSTUK II

Basisonderwijs

Artikelen II.1 en II.2

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikel II.3

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

HOOFDSTUK III

Hoger onderwijs

AFDELING I

Decreet betreffende de hogescholen
in de Vlaamse Gemeenschap

Artikel III.1

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

AFDELING II

Inwerkingtreding

Artikel III.2

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

HOOFDSTUK IV

Inspectie en Begeleidingsdiensten

Artikel IV.1

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikel IV.2

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

HOOFDSTUK V

Rechtspositie onderwijspersoneel

AFDELING I

Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde
personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

Artikel V.1

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikel V.2

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel V.3

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel V.4

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikel V.5

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel V.6

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikel V.7

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikelen V.8 tot V.11

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikel V.12

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikelen V.13 tot V.15

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikelen V.16 en V.17

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikelen V.18 en V.19

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikel V.20

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikel V.21

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel V.22

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikel V.23

De heer *Jef Tavernier* heeft een vraag bij de wijziging van artikel 73ter. Hij vraagt aandacht voor een opmerking van FOPEM, de Federatie van Onafhankelijke Pluralistische Emancipatorische Methodescholen. In hun onderwijsproject werken ouders en leerkrachten samen, wat de vraag oproept: wie evalueert? Het proces is complexer en hiërarchisch verschillend van de gewone school. Het lid vraagt of dit past in §4, 1°, want zij hebben een ander model van functioneren en leidinggeven.

De *minister* herhaalt wat hij bij de algemene bespreking zei ten aanzien van OKO. Zij vinden het schema te rigide. De minister denkt dat het oplosbaar is,

met respect voor de geest van die instellingen, ook al erkent hij dat het eenvoudiger was geweest als alles niet zo netjes omschreven was, maar precieze omschrijvingen waren nu net nodig voor het vereiste vertrouwen. Formeel moeten zij inderdaad een eerste en een tweede evaluator hebben, die op een bepaalde manier aangesteld zijn en een bepaald niveau hebben. Maar hij denkt niet dat het een echt probleem is om hun omgangsvormen daarin in te bouwen.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikel V.24

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel V.25

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikel V.26

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikel V.27

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikel V.28

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

AFDELING II

Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding

Artikelen V.29 tot V.31

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikelen V.32 tot V.34

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikelen V.35 en V.36

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikelen V.37 en V.38

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikelen V.39 en V.40

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

Artikelen V.41 tot V.43

Bij deze artikelen worden geen opmerkingen geformuleerd.

De artikelen worden unaniem aangenomen met 13 stemmen.

Artikel V.44

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel V.45

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel V.46

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

HOOFDSTUK VI

Andere bepalingen

AFDELING I

Wet tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving

Artikel VI.1

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

AFDELING II

Decreet betreffende het onderwijs III

Artikel VI.2

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel VI.3

Bij dit artikel worden geen opmerkingen geformuleerd.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 tegen.

HOOFDSTUK VII (nieuw)

Een amendement van mevrouw Kathleen Helsen, de heer Robert Voorhamme, mevrouw Stern Demeulenaere, de heer Kris Van Dijck en mevrouw Monica Van Kerrebroeck strekt ertoe een hoofdstuk VII, bestaande uit artikel VII.1, toe te voegen, dat luidt als volgt:

“HOOFDSTUK VII

Evaluatie

Artikel VII.1

De Vlaamse Regering evalueert:

- aan het einde van het schooljaar 2008-2009 de invoering en het gebruik van de geïndividualiseerde functiebeschrijving volgens dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs;
- aan het einde van het schooljaar 2010-2011 het systeem van evaluatie in dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's;
- aan het einde van het schooljaar 2012-2013 het systeem van evaluatie in dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs.”.

Mevrouw *Kathleen Helsen* licht toe dat de toepassing van dit ontwerp van decreet, met name de haalbaarheid ervan, grondig moet worden geëvalueerd. Dit amendement schrijft zulke evaluatie expliciet in in het decreet rekening houdend met de gefaseerde inwerkingtreding van de bepalingen van dit decreet voor de respectieve personeelsleden.

Het amendement wordt unaniem aangenomen met 13 stemmen. Daardoor wordt een nieuw hoofdstuk VII, bestaande uit artikel VII.1, toegevoegd.

IV. STEMMING OVER HET GEHEEL

Het geamendeerde ontwerp van decreet houdende dringend maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie in het onderwijs wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

De verslaggever,

Kathleen
HELSEN

De voorzitter,

Monica
VAN KERREBROECK

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE**HOOFDSTUK I**

Inleidende bepaling

Artikel I.1

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

HOOFDSTUK II

Basisonderwijs

Artikel II.1

In artikel 125novies, §1, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003, wordt punt 7° vervangen door wat volgt:

“7° maakt algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen en evaluaties;”.

Artikel II.2

In hetzelfde decreet wordt in hoofdstuk X de afdeling 1 bestaande uit de artikelen 157, 158, 159, 160, 161 en 162 opgeheven.

Artikel II.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK III

Hoger onderwijs

AFDELING IDecreet betreffende de hogescholen
in de Vlaamse Gemeenschap

Artikel III.1

Aan artikel 93 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° §1, 8°, wordt opgeheven;

2° Er wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Het hogeschoolbestuur kan de benoeming van een personeelslid eveneens beëindigen bij een ontslag om een dringende reden. In dit geval vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. Het hogeschoolbestuur betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor de opname van het betrokken personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen en de moederschapsbescherming. De duur van de periode gedekt door de betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden.”.

AFDELING II

Inwerkingtreding

Artikel III.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK IV

Inspectie en Begeleidingsdiensten

Artikel IV.1

In artikel 82, §3, van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, wordt punt 5°, opgeheven door het decreet van 7 juli 2006, opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“5° als het personeelslid een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.”.

Artikel IV.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK V

Rechtspositie onderwijspersoneel

AFDELING I

Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

Artikel V.1

In artikel 3 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 15 juli 2005 en 7 juli 2006, wordt aan punt 3° een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Voor de personeelsleden die volgens artikel 96, §4, van het decreet van 14 juli 1998 houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, bij de scholengroep aangesteld zijn, en voor de vastbenoemde personeelsleden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel die bij de scholengroep aangesteld zijn, wordt de scholengroep voor de toepassing van dit decreet beschouwd als een instelling;”.

Artikel V.2

In artikel 21 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en

schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 73undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

- 1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;
- 2° volgens artikel 73terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de

diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73terdecies of artikel 73quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.3

In artikel 21bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresteerd dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en

schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73terdecies:

– kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

– verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

– kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 73undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn recht op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op

basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73terdecies of artikel 73quaterdecies opnieuw wordt aangeworven in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.4

In artikel 22 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 20 oktober 2000, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §1 worden de woorden “Het tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door de woorden “Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur”;

2° een §4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de

CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.5

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt b worden het vierde en vijfde liggende streepje vervangen door wat volgt:

“– door toepassing van artikel 55duodecies;

– door toepassing van artikel 48, 49, §2, 52, 53 of 73sexiesdecies, §3;”;

2° punt g wordt vervangen door wat volgt:

“g)overeenkomstig artikel 24 voor personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur;”.

Artikel V.6

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 24

Elk personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan, zonder opzegging, om dringende redenen worden ontslagen.

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

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag. Het ontslag om dringende redenen wordt gegeven:

– door de directeur;

- door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld bij de scholengroep of, op voorstel van het betrokken instellingshoofd door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld in een autonoom internaat;
- door de afgevaardigd bestuurder voor het personeelslid aangesteld in het vormingscentrum of de pedagogische begeleidingsdienst.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 69. Het beroep is opschortend. De raad van bestuur kan het personeelslid tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd, met dien verstande dat de periode alleszins nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft.”.

Artikel V.7

Artikel 25 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 25

Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Het instellingshoofd kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.”.

Artikel V.8

In artikel 26 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin van §1 worden de woorden “het tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door de woorden “een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur”;
- 2° in §2 wordt het tweede lid opgeheven;
- 3° er wordt een §5 toegevoegd die luidt als volgt:

“§5. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.9

In artikel 36, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt §1 vervangen door wat volgt:

“§1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de bepalingen van artikel 17, met uitzondering van § 1, 7°, en daarenboven:

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit telt, waarvan 360 dagen in het betrokken ambt. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan de raad van bestuur eisen dat, van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking. Voor het administratief, het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel, het personeel van de opvangcentra, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van deze scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 21, §5, en artikel 21bis, §5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing:

- op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk Vbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voor zover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie of beoordeling in het betrokken ambt geen evaluatie of beoordeling met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft verkregen bij de scholengroep waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd of niet werd beoordeeld, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdambt wordt uitgeoefend.”;

Artikel V.10

Aan artikel 41 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1993, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging, de mogelijkheden van beroep tegen de evaluatie ‘onvoldoende’. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de evaluatie op.”;

2° er wordt een §4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.11

In artikel 46 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° als laatste evaluatie of bij ontstentenis hiervan de laatste beoordeling geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de scholengroep waar de betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.”.

Artikel V.12

Artikel 50, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt vervangen door wat volgt:

“§4. Een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht:

- volgens artikel 23, a, b, c, d, f, h, en k;
- op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk waarnemend personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een personeelslid door toelating tot de proeftijd volgens artikel 45;
- door vaste benoeming;
- bij toepassing van de artikelen 52, 53 of 73sexies-decies, §3.

De raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum: de afgevaardigd bestuurder – kan om een andere reden dan deze vermeld in het eerste lid de waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt gedurende de eerste zes maanden beëindigen met een opzegtermijn van vijftien kalenderdagen. Het personeelslid kan instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de waarnemende aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.”.

Artikel V.13

Aan artikel 50ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999 en gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.14

Artikel 52 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 52

Een personeelslid dat tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt werd toegelaten of met het waarnemen ervan belast werd, kan:

- a) vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van zijn aanstelling als waarnemend personeelslid. Het personeelslid moet een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen in acht nemen. De raad van bestuur kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend;
- b) uit het ambt worden verwijderd na toepassing van de in artikel 53, b), bepaalde procedure. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan beroep aantekenen tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing bij een beroepsinstantie samengesteld uit de voorzitters van de kamers van beroep.

De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b, vermelde beslissing op.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werking van de beroepsinstantie, de procedure en de redenen tot wraking.

Artikel V.15

Artikel 53 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 53

Een personeelslid dat werd benoemd in een selectie- of bevorderingsambt:

- a) en voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan op 1 september vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt. Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de raad van bestuur.

Het wordt dan op 1 september erop volgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en de raad van bestuur, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ die hem in toepassing van hoofdstuk VIII ter werd toegekend na 15 mei;

- b) kan uit het ambt worden verwijderd, bij een met redenen omklede beslissing, door de raad van bestuur en voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgehoord worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b), vermelde beslissing op.”.

Artikel V.16

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De vastbenoemde directeur neemt een betrekking op in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was bij de scholengemeenschap of de scholengroep waar hij als directeur was aangewezen, tenzij het personeelslid en de raad van bestuur van de scholengroep akkoord gaan met een andere opdracht. De aanstelling van het personeelslid gebeurt via een verlof wegens opdracht of door een betrekking in te richten op basis van de puntenenveloppe die ter ondersteuning aan de scholengemeenschap wordt toegekend.”;

2° een §5 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§5. Het personeelslid dat in toepassing van §1, 2°, 3° of 4°, met een andere opdracht wordt belast, kan tegen deze beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in §1 vermelde beslissing op.

De raad van bestuur kan de directeur tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd.”.

Artikel V.17

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Een vastbenoemd directeur kan, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs met een tweede meerderheid in het kader van het beleidsmatig toezicht met een andere opdracht worden belast.”;

2° in §5 worden de woorden “, 2°, 3° of 4°” geschrapt.

Artikel V.18

In artikel 54 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §1 worden de woorden “krachtens artikel 53” vervangen door de woorden “krachtens artikel 53, b),”;

2° een §4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.19

In artikel 55bis van hetzelfde decreet, ingevoegd door het decreet van 15 juli 1997 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 15 juli 2005, wordt aan §6 een zin toegevoegd die luidt als volgt:

“Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.20

In hoofdstuk VIII. – Tuchtregeling worden de woorden “raad van beroep” telkens vervangen door de woorden “kamer van beroep”.

Artikel V.21

Artikel 68 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 14 februari 2003, wordt opgeheven.

Artikel V.22

Artikel 72 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 15 juli 2005, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 72

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van de kamer van beroep, met dien verstande dat:

1° de kamer van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° de kamer van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is. Bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van een van beide geledingen afwezig bleven.

De Vlaamse Regering stelt de voorzitter aan en bepaalt de vergoedingen waar hij recht op heeft.”.

Artikel V.23

Hoofdstukken VIIIbis en VIIIter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden vervangen door wat volgt:

“HOOFDSTUK VIII BIS

Functiebeschrijving

Artikel 73bis

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, §1, verstaan.

Artikel 73ter

§1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen vermeld in artikel 73bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren dat gericht is op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§3. De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§4. De directeur wijst voor ieder personeelslid van zijn instelling twee evaluatoren aan. De raad van bestuur wijst voor elk van de personeelsleden van een autonoom internaat en voor elk personeelslid waarvoor de scholengroep als instelling wordt beschouwd, twee evaluatoren aan. Hierbij wordt rekening gehouden met volgende principes:

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds de directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een autonoom internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen:

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de instelling waar het betrokken personeelslid is tewerkgesteld.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is ter ondersteuning van of op het niveau van de

scholengemeenschap, kan de eerste evaluator een personeelslid zijn dat tewerkgesteld is in een andere instelling van de scholengemeenschap.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep is de eerste evaluator een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep of in een instelling van de scholengroep;

- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;
- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;

3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen:

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt c.q. bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de raad van bestuur;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in §3 en in artikel 73novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 73decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk VIIIbis en VIIIter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§5. In afwijking van §4 worden de beheerder van een autonoom internaat en de directeur geëvalueerd door de raad van bestuur. De directeur van het vormingscentrum wordt geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder. De raad van bestuur – voor de directeur van het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder – heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§6. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§7. Het personeelslid en de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van §3 zijn vastgelegd en met de bepalingen van het arbeidsreglement.

Personeelslid en eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellings-specifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§8. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 73quater

Onverminderd artikel 73ter wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving

ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht, wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdupdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun tegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73quinquies

§1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 73ter, rekening gehouden met volgende principes:

1° de hoofdtaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:

- de planning en voorbereiding van lessen;
- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen;

- de nascholing;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;

2° naast de hoofdtak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:

- het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
- het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;
- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in §1, 2°, wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdtak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73sexies

§1. Als de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de raad van bestuur. De raad van bestuur hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§2. De eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – ondertekent de functiebeschrijving; het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast:

- 1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;
- 2° na overleg tussen eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;
- 3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK VIIITER

Evaluatie

Artikel 73septies

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, §1, verstaan.

AFDELING I

De evaluatie

Artikel 73octies

§1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk VIIIbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk VIIIbis, kan niet worden geëvalueerd.

§3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 73novies

De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 73decies

§1. Met het oog op de evaluatie zoals bedoeld in artikel 73octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook 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.

§2. Het evaluatiegesprek, vermeld in §1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van dit evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de raad van bestuur.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie ‘onvoldoende’ bevat, moet het – op straffe van nietigheid – steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de

bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

AFDELING II

De evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’

Artikel 73undecies

§1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

§2. Tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt.

§3. Na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2.

§4. De raad van bestuur kan de directeur na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de kopie van het evaluatieverslag wordt overhandigd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2, en tot de termijn of de procedure bedoeld in §2 verstreken is.

Artikel 73duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgen.

Artikel 73terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

Artikel 73quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, door de raad van bestuur ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

Artikel 73quinquiesdecies

§1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of van coördinerend direc-

teur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de raad van bestuur ontheven van zijn mandaat.

§2. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB én dat vast benoemd is in het ambt van directeur, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor het ambt van directeur ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Als de in het vorig lid bedoelde directeur voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, dan kan de raad van bestuur deze directeur echter ook na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ uit zijn ambt verwijderen. Deze directeur wordt door de betrokken raad van bestuur dan onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB en dat niet vast benoemd is in het ambt van directeur en voorheen ook geen vaste benoeming had in een ander ambt in het onderwijs, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het voor zijn ambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Artikel 73sexiesdecies

§1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

§2. De raad van bestuur kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, in toepassing van hoofdstuk

VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken raad van bestuur onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt waarnemend aangesteld is of tot de proeftijd is toegelaten, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

AFDELING III

Het college van beroep

Artikel 73septiesdecies

§1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan één voor het gemeenschapsonderwijs ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is.

§2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of

- zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;
- de rechten van verdediging niet werden geschonden;

- 2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;
- 3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
- 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’;
- 5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigen.

§3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat:

- 1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is: bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;
- 5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de beroepsprocedure en betreffende de werking van het college van beroep, in het procedure-reglement, met dien verstande dat:

- 1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met de eindconclusie ‘onvoldoende’ door de eerste evaluator, de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum. Deze termijn kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode;
- 2° het beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ opschort;
- 3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;
- 4° de rechten van verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.”.

Artikel V.24

In artikel 86 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2001 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin worden de woorden “ambtshalve en” geschrapt;
- 2° punt 9° wordt vervangen door wat volgt:
 “9° vanaf het ogenblik waarop de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer, aan de opdracht van de godsdienstleerkracht, de leermeester niet-confessionele zedenleer, de leraar niet-confessionele zedenleer of de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer een einde maakt;”;
- 3° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt:
 “10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73quaterdecies of artikel 73sexiesdecies, §3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73terdecies of artikel 73sexiesdecies, §1, vervuld zijn.”.

Artikel V.25

Artikel 87 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 87

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 86 of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkenen.

Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan het instellingshoofd.

Onverminderd artikel 88bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.”.

Artikel V.26

Artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 88

Voor de vast benoemde personeelsleden en voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging:

1° het vrijwillige ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen;

2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;

3° de afdanking als gevolg van een tuchtmaatregel;

4° bij toepassing van artikel 83, §1;

5° indien zij gedurende twee opeenvolgende schooljaren ‘onvoldoende’ hebben gekregen bij een evaluatie ten aanzien van het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft. Die periode wordt opgeschort wanneer het personeelslid geen diensten presteert in het ambt waarvoor de ‘onvoldoende’ is toegekend. Een evaluatie ‘onvoldoende’ die overeenkomstig artikel 41, §3, in behandeling is bij de raad van beroep heeft slechts gevolgen vanaf de datum van de eindbeslissing van de raad van beroep.

Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.27

Artikel 88bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 88bis

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 86, 9°, 10° of 11°, of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal arbeidsdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 87.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder – met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.”.

Artikel V.28

Artikel 100bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 100bis

§1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de autonome internaten en tehuizen, de semi-internaten en de opvangcentra gelden ze vanaf 1 september 2009.

§3. De beoordelings- en evaluatieprocedures ingezet in toepassing van artikel 22 of 41 en de beroepsprocedure ingezet in toepassing van artikel 24 en artikel 61, 6°, moeten verder worden gezet overeenkomstig de decreets- en reglementsbepalingen die golden op het ogenblik van het opstarten van deze procedures. Hiertoe blijft een raad van beroep fungeren. Deze raad van beroep is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters, onafhankelijke personen die aangesteld worden door de Vlaamse Regering;
- 2° twee leden aangewezen door de voorzitter van de raad van beroep onder de leden bedoeld in §2, overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde regelen;
- 3° een vaste secretaris en een plaatsvervangende secretaris, door de afgevaardigd bestuurder aangewezen onder de ambtenaren van niveau A van zijn administratieve diensten. Een secretaris is belast met het opstellen van het verslag over de zaak.

Bij de aanwijzing van de leden bedoeld in 2°, wijst de Vlaamse Regering voor respectievelijk het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het hoger onderwijs, het buitengewoon onderwijs, de psycho-medisch-sociale centra, de pedagogische begeleidingsdienst en de categorie van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel telkens acht leden aan, waarvan telkens vier titularis van een wervings- of selectieambt en telkens vier titularis van een bevorderingsambt zijn. Voor de categorie van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel worden vier leden titularis van een wervingsambt en vier leden titularis van een selectieambt aangeduid. Deze leden zijn vast benoemde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs.

De voorzitter wijst overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde regelen de leden aan.

De Vlaamse Regering bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter recht hebben.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werking van de raad van beroep, de procedure en de redenen tot wraking.”.

AFDELING II

Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding

Artikel V.29

In artikel 21 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 21 december 1994, 14 juli 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt b wordt het laatste liggende streepje vervangen door wat volgt:

“– door toepassing van artikel 44undecies.”;

2° in §3 worden de woorden “in een wervingsambt” vervangen door de woorden “van bepaalde duur”.

Artikel V.30

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen of CLB's van de inrichtende macht

in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen of in andere CLB's van de betrokken inrichtende macht.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB en in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.31

In artikel 23bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin

het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere

instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;

2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.32

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, wordt vervangen door wat volgt:

“§1. De inrichtende macht kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur met een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen ontslaan. De redenen van dit ontslag kunnen enkel en alleen verband houden met een tekortkoming aan zijn plichten.

Het ontslag bedoeld in het eerste lid wordt schriftelijk gemotiveerd en aan het personeelslid betekend conform artikel 27.

§2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van §1 wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal werkdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn is artikel 21, §1, b en f, niet van toepassing.

Tijdens deze opzeggingstermijn geniet het personeelslid het brutosalair van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van deze opzeggingstermijn.”.

Artikel V.33

In artikel 25 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De inrichtende macht kan elk personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur zonder opzegging om dringende redenen ontslaan. Naargelang de aard van deze redenen kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen.”;

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van het ontslag om dringende redenen bij een ter post aangetekende brief beroep aantekenen bij de in artikel 69 bedoelde bevoegde kamer van beroep. Het aantekenen van beroep schort het ontslag op. Bij ontvangst van het ontslag tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt voornoemde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. De inrichtende macht kan het personeelslid tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 67. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd, met dien verstande dat de periode alleszins nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft.”;

3° het vijfde lid wordt vervangen door wat volgt:

“De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden. De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.”.

Artikel V.34

In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden “Een tijdelijk personeelslid” vervangen door de woorden “Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur”.

Artikel V.35

In artikel 31 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt §1 vervangen door wat volgt:

“§1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 19 en, rekening houdend met artikel 77, daarenboven:

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit heeft waarvan 360 dagen in het bedoelde ambt. Voor het administratief personeel, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat. Deze anciënniteit moet hij hebben bereikt:

- ofwel bij de betrokken inrichtende macht wat de instellingen of CLB's betreft die niet tot de scholengemeenschap behoren;
- ofwel bij de betrokken inrichtende macht en/of bij een andere inrichtende macht, beide voor wat de instellingen betreft die tot dezelfde scholengemeenschap behoren. Wanneer de inrichtende macht toepassing maakt van deze bepaling, kan ze eisen dat bij haar een dienstanciënniteit van ten minste 360 dagen, waarvan 240 effectief gepresteerd, werd verworven;
- ofwel bij een andere inrichtende macht wanneer het een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid betreft, tenzij het personeelslid ter beschikking gesteld werd wegens ontstentenis van betrekking in een instelling van een ander net of voor het gesubsidieerd vrij onderwijs van een ander karakter of een andere groep.

Indien het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs kan de inrichtende macht eisen dat van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

2° kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Behoort de instelling of het CLB waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld,

niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 23, §5, en artikel 23bis, §5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing:

- op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk IVbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voorzover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' verkregen heeft bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet

werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdamt wordt uitgeoefend.”.

Artikel V.36

In artikel 40 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’ hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn;”.

Artikel V.37

In artikel 42 van hetzelfde decreet, gewijzigd door de decreten van 21 december 1994 en 13 juli 2001, wordt §4 vervangen door wat volgt:

“§4. Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 21, §1, a, b, c, d en g.

Het personeelslid of de inrichtende macht kan om een andere reden dan deze bedoeld in het eerste lid de tijdelijke aanstelling beëindigen gedurende de eerste zes maanden met een opzeggingstermijn van 15 kalenderdagen. Beide partijen kunnen instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.”.

Artikel V.38

Artikel 43ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 21 december 1994, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 43ter

Een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt én voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de inrichtende macht. Het wordt dan op 1 september eropvolgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie ‘onvoldoende’ die hem in toepassing van hoofdstuk Vter werd toegekend na 15 mei.”.

Artikel V.39

Hoofdstukken Vbis en Vter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006 worden vervangen door wat volgt:

“HOOFDSTUK Vbis

Functiebeschrijving

Artikel 47bis

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, §2, verstaan.

Artikel 47ter

§1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen en de centra vermeld in artikel 47bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§3. De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§4. De inrichtende macht duidt voor ieder personeelslid twee evaluatoren aan en houdt daarbij rekening met volgende principes:

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds een directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen:

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de inrichtende macht waarbij het betrokken personeelslid is tewerkgesteld. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap. In dat geval kan de eerste evaluator wel een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht van de scholengemeenschap;
- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een

selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;

- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;

3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen:

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, c.q. een bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de inrichtende macht;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in §3 en in artikel 47novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 47decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk Vbis en Vter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§5. In afwijking van §4 worden de beheerder van een internaat en de directeur geëvalueerd door de inrichtende macht. De inrichtende macht heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§6. In afwijking van §4 kan de inrichtende macht voor de evaluatie van de adjunct-directeur kiezen om ofwel zelf de adjunct-directeur te evalueren ofwel de directeur aan te duiden als eerste evaluator en zelf de rol van tweede evaluator op zich te nemen. Indien de inrichtende macht ervoor kiest om de adjunct-directeur zelf te evalueren, dan heeft ze als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§7. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§8. Het personeelslid en de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur,

teur, leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van §3 zijn vastgelegd, met de bepalingen van het arbeidsreglement en, in het gesubsidieerd vrij onderwijs, met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Personeelslid en eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellings-specifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§9. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 47quater

Onverminderd artikel 47ter wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hooftopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47quinquies

§1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 47ter, rekening gehouden met volgende principes:

- 1° de hoofdtak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:
 - de planning en voorbereiding van lessen;
 - het lesgeven zelf;
 - de klaseigen leerlingenbegeleiding;
 - de evaluatie van de leerlingen;
 - de nascholing;
 - het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;
- 2° naast de hoofdtak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:

- het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
- het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;
- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in §1, 2°, wordt opgemaakt door de inrichtende macht en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht rekening met o.a.:

- 1° de aard van de hoofdtaak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47sexies

§1. Als de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de

inrichtende macht of haar gemandateerde. De inrichtende macht of haar gemandateerde hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§2. De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent de functiebeschrijving. Het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast:

- 1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;
- 2° na overleg tussen eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;
- 3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK Vter

Evaluatie

Artikel 47septies

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, §2, verstaan.

AFDELING I

De evaluatie

Artikel 47octies

§1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren

gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk Vbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk Vbis, kan niet worden geëvalueerd.

§3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 47novies

De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 47decies

§1. Met het oog op de evaluatie, zoals bedoeld in artikel 47octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook 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.

§2. Het evaluatiegesprek, vermeld in §1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van het evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de inrichtende macht.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie ‘onvoldoende’ bevat, moet het – op straffe van nietigheid – steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

AFDELING II

De evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’

Artikel 47undecies

§1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

§2. Tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt.

§3. Na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 47decies, §2.

Artikel 47duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgen.

Artikel 47terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling of centrum voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

Artikel 47quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, door de inrichtende macht ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

Artikel 47quinquiesdecies

§1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de inrichtende macht ontheven van zijn mandaat.

§2. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB én dat vast benoemd is in het ambt van directeur, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor het ambt van directeur ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Als de in het vorig lid bedoelde directeur voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, dan kan de inrichtende macht deze directeur echter ook na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ uit zijn ambt verwijderen. Deze directeur wordt door de betrokken inrichtende macht dan onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB en dat niet vast benoemd is in het ambt van directeur en voorheen ook geen vaste benoeming had in een ander ambt in het onderwijs, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor zijn ambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Artikel 47sexiesdecies

§1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

§2. De inrichtende macht kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken inrichtende macht onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt tijdelijk aangesteld is, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

AFDELING III

Het college van beroep

Artikel 47septiesdecies

§1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan twee kamers ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is. Er is een kamer voor:

- 1° het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- 2° het gesubsidieerd officieel onderwijs.

§2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

- 1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling of het centrum zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of:
 - zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;
 - de rechten van verdediging niet werden geschonden;
- 2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;
- 3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
- 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’;
- 5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigen.

§3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat:

- 1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is: bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende beroepsprocedure en betreffende de werking van het college van beroep in het procedurereglement, met dien verstande dat:

1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de eerste evaluator of door de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. Deze termijn kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode;

2° het beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ opschort;

3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

4° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.”.

Artikel V.40

In artikel 60 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 18 mei 1999 en 13 juli 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de eerste zin worden de woorden “, ambts-halve en” geschrapt;

2° in punt 5° worden de woorden “artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op dit personeelslid” geschrapt;

3° in punt 9° worden de woorden “Het bepaalde in artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op deze personeelsleden” geschrapt;

4° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47quaterdecies of artikel 47sexiesdecies, §3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47terdecies of artikel 47sexiesdecies, §1, vervuld zijn.”.

Artikel V.41

Artikel 61 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 61

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 60 of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene.

Onverminderd artikel 62bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.”.

Artikel V.42

In hetzelfde decreet wordt een artikel 62bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Artikel 62bis

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 60, 5°, 9°, 10° of 11°, of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal arbeidsdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 61.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.”.

Artikel V.43

In artikel 64 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt aan punt 6° een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Naargelang de aard van de redenen waarom een ontslag gegeven wordt, kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen.”.

Artikel V.44

Artikel 66 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt opgeheven.

Artikel V.45

Artikel 84bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999 en 2 maart 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 84bis

§1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten gelden ze vanaf 1 september 2009.”.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel V.46

De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking op 1 september 2007, met uitzondering van artikel V.17 dat in werking treedt op op 1 september 2008.

HOOFDSTUK VI

Andere bepalingen

AFDELING I

Wet tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving

Artikel VI.1

In artikel 28 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd bij het decreet van 5 juli 1989, wordt §2 vervangen door wat volgt:

“§2. Wanneer het arbeidsgerecht, bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest, een beslissing van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs houdende beëindiging of vermindering van de opdracht van een door haar vastbenoemd personeelslid, strijdig acht met het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, bekomt dit personeelslid de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de opdracht die hem ontnomen werd, alsof hij in dienstactiviteit was gebleven, en verliest de inrichtende macht de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de betrekking, zolang zij de betrekking aan een ander niet-rechthebbend personeelslid toewijst.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer de kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 69 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, het ontslag van een vastbenoemd personeelslid door de inrichtende macht als gevolg van een tuchtmaatregel vernietigt.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer het college van beroep, zoals bedoeld in artikel 47septiesdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, één van de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ die tot het ontslag hebben geleid, zoals bedoeld in hoofdstuk Vter van hetzelfde decreet, van een vastbenoemd personeelslid heeft vernietigd.

Het verlies van de salaristoelage voor een betrekking neemt een einde voor de inrichtende macht:

- 1° ofwel op het ogenblik dat de onregelmatige handeling door de inrichtende macht is hersteld;
- 2° ofwel indien dezelfde of een andere inrichtende macht het benadeelde personeelslid, met zijn akkoord, overneemt;
- 3° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zonder geldige reden weigert een door dezelfde inrichtende macht of een andere inrichtende macht aangeboden betrekking in hetzelfde ambt met dezelfde statutaire toestand te aanvaarden;
- 4° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zich, om redenen vreemd aan het geschil, in de voorwaarden voor definitieve ambtsneerlegging bevindt.

De salaristoelage, die gedurende de periode tussen het onrechtmatig ontslag en de betekening aan de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor het onderwijs van het vonnis of arrest, of van de uitspraak van de hierboven vermelde kamers van beroep of het hierboven vermelde college van beroep, aan de inrichtende macht werd toegekend, wordt van deze inrichtende macht teruggevorderd en wordt vervolgens toegekend aan het ten onrechte ontslagen personeelslid.

Vanaf de hogervermelde betekening betalen de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor onderwijs de salaristoelage rechtstreeks aan het ten onrechte ontslagen personeelslid tot op het ogenblik dat voldaan wordt aan één van de vier voorwaarden, hierboven vermeld.”.

AFDELING II

Decreet betreffende het onderwijs III

Artikel VI.2

In artikel 5 van het decreet van 9 april 1992 betreffende het onderwijs III, gewijzigd door de decreten van 14 juli 1998, 1 december 1998, 8 juni 2000 en 14 februari 2003, worden aan §1 twee liggende streepjes toegevoegd, die luiden als volgt:

- een beslissing van de raad van bestuur in toepassing van artikel 73quinquiesdecies, §2, of artikel 73sexiesdecies, §2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs;
- een beslissing van de inrichtende macht in toepassing van artikel 47quinquiesdecies, §2, of artikel 47sexiesdecies, §2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.”.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel VI.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK VII

Evaluatie

Artikel VII.1

De Vlaamse Regering evalueert:

- aan het einde van het schooljaar 2008-2009 de invoering en het gebruik van de geïndividualiseerde functiebeschrijving volgens dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs;
 - aan het einde van het schooljaar 2010-2011 het systeem van evaluatie in dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's;
 - aan het einde van het schooljaar 2012-2013 het systeem van evaluatie in dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs.
-

BIJLAGE:

Protocol van niet-akkoord van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Ontwerpdecreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie 2006-2007/624

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gaat niet akkoord met het ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie. Het voorontwerp moest uitvoering geven aan de bepalingen rond functiebeschrijving en evaluatie, zoals ze werden vastgelegd in punt 3.4.1. van CAO VIII:

- het invoeren van de functiebeschrijvingen in het basis- en het deeltijds kunstonderwijs op 1 september 2007, gekoppeld aan een nieuw evaluatiesysteem vanaf 1 september 2009;
- het oprichten van een college van beroep met paritair samengestelde kamers, die de evaluaties volgens het nieuwe stelsel in het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs (waar functiebeschrijvingen werden ingevoerd op 1 september 2004) en de CLB's (waar ze werden ingevoerd op 1 september 2005), hun volle uitwerking moesten verlenen (zolang het college van beroep niet was samengesteld en functioneerde, kon geen evaluatie "onvoldoende" worden gegeven);
- het definiëren in het DRP van de begrippen "hoofdtak" (de geïntegreerde lerarenopdracht), "instellingsgebonden opdracht" en, binnen de instellingsgebonden opdracht, "beleidsondersteunende taken" voor de wervingsambten van het (bestuurs- en) onderwijzend personeel in het secundair onderwijs.

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap wil loyaal uitvoering geven aan de bepalingen van CAO VIII. Maar de inhoud van het voorontwerp gaat de draagwijdte van wat in de CAO werd afgesproken en waarover het GO! een nota van inhoudelijke overeenstemming heeft ondertekend, ruim te buiten. Het GO! vindt niet dat onderhandelingen twee maanden voor het einde van het schooljaar over CAO-bepalingen die op 1 september uitvoerbaar moeten zijn, een gelegenheid aanreiken om te raken aan een aantal bepalingen van de rechtspositie die met de uitvoering van de CAO zelf niets te maken hebben. Wil de overheid dan per se toch bijkomend een aantal bepalingen wijzigen, dan moeten ze aannemelijk zijn, en verdedigbaar in het onderwijsveld: het kan niet dat de wijzigingen de eigenheid en coherentie van het personeelsstatuut aantasten.

De hoofdstukken VIIIbis (functiebeschrijving) en VIIIter (evaluatie) staan ook nú al in het decreet rechtspositie. Ze werden **sámen** met de nieuwe prioriteitsregels (op basis van het verwerven van TADD-rechten) in het DRP ingeschreven: voor het secundair onderwijs in 1998, voor het volwassenenonderwijs in 1999 en voor de CLB's in 2000. Evaluatie op basis van functiebeschrijvingen en de opbouw van TADD-rechten maakten duidelijk deel uit van een totaalpakket: het personeelslid verwierf het recht op een voorkeursbehandeling (prioriteitsrechten) voor aanstelling en (uitbreiding van) benoeming op basis van de anciënniteit die het had opgebouwd in instellingen binnen de scholengroep/-gemeenschap. En die prioriteitsrechten gingen ook weer teniet op grond van één of meer evaluaties "onvoldoende" binnen de scholengroep/-gemeenschap: het personeelslid had immers minstens voor een gedeelte van zijn opdracht binnen de scholengroep/-gemeenschap aantoonbaar (via evaluaties die in beroep niet waren vernietigd) ondermaats gepresteerd.

In de wijzigingen die het ontwerpdecreet daaraan aanbrengt, beperken de gevolgen voor het personeelslid zich in essentie tot het verlies van prioriteitsrechten in de instelling waarin het op basis van een of meer 'onvoldoendes' werd ontslagen en het verlies van de anciënniteit die het bij de opbouw van zijn prioriteitsrechten verwierf in de instelling waarin het werd ontslagen. Het GO! is van mening dat de regels met betrekking tot de opbouw en valorisatie van prioriteitsrechten daardoor op een onaanvaardbare wijze uit balans zijn geraakt. Het zijn bovendien wijzigingen die geen uitvoering geven aan CAO-bepalingen. Gezien de duur van de besprekingen over de CAO, gezien ook de haast gewijde eerbied voor de tekst van de CAO – een aantal passages is letterlijk uit de CAO in de decreettekst gekopieerd, ook passages waarvan niemand van de onderhandelaars de betekenis nog kon duiden! -, zou de vraag terecht kunnen worden gesteld of niet alles wat bij-ingeschreven wordt bij de uitvoering van de CAO, en níét in de CAO staat, indruist tégen de CAO.

Naast de gevolgen van de evaluatie bevat het ontwerp een aantal wijzigingen aan het statuut van het DRP van het personeel van het GO! die niets met de uitvoering van de CAO van doen hebben. Toch niet op het eerste gezicht: gaandeweg tijdens de onderhandelingen over het ontwerp van decreet is de indruk gewekt, niet alleen door de wending van de besprekingen en de teneur van de voorstellen, maar ook door herhaalde toespelingen van een van de sociale partners, dat, in de rand van de besprekingen voor CAO VIII, een aantal afspraken zijn gemaakt die niet in de CAO werden opgenomen, omdat de overheid graag de instemming met de CAO had van álle partners.

Het decreet rechtspositie GO! bevat een aantal bepalingen die het de inrichtende macht mogelijk maken een personeelslid in een selectie- of bevorderingsambt van zijn ambt te halen. Het gaat om bepalingen die niet voorkomen in het statuut voor het gesubsidieerd onderwijs. Dat heeft zijn redenen. Het statuut in het GO! is een volwaardig personeelsstatuut; het statuut in het gesubsidieerd onderwijs is een rompstatuut, dat in het officieel gesubsidieerd onderwijs wordt aangevuld met statutaire regels die gelden voor het personeel van de betrokken overheidsdienst, en dat voor het vrij gesubsidieerd onderwijs ondergeschikt is aan de in essentie contractuele relatie tussen de inrichtende macht en het personeelslid. Bovendien heeft - in casu - de directeur van een onderwijsinstelling of een CLB in het GO!, anders dan in het gesubsidieerd onderwijs, welomschreven toegewezen bevoegdheden, die hem/haar niet kunnen worden ontnomen en die ook op geen enkele wijze kunnen worden ingeperkt. Het alternatief waarover de inrichtende macht in het GO! beschikt, is de verwijdering uit het ambt.

- Zo bepalen de huidige artikelen 52 en 53 van het decreet rechtspositie GO! dat een personeelslid in een selectie- of bevorderingsambt vrijwillig van zijn ambt kan afzien of uit zijn ambt kan worden verwijderd: het personeelslid dat een 'onderliggend ambt' heeft in het onderwijs, gaat dáárnaar terug. In de wijzigingen die het ontwerpdecreet in de artikelen 52 en 53 aanbrengt, wordt de vrijwillige afstand van zijn ambt door het personeelslid behouden, maar worden de mogelijkheden voor de inrichtende macht om het te verwijderen (gefaseerd, naar onderwijsniveau, parallel aan de invoering van het nieuwe evaluatiesysteem) geschrapt. Een nieuwe bepaling die het ontwerp in artikel 50 DRP-GO! invoegt, naar analogie van een bestaande bepaling in het statuut van het personeel in het gesubsidieerd onderwijs, voorziet wel in de mogelijkheid een waarnemend aangesteld personeelslid uit zijn ambt te verwijderen tijdens de eerste zes maanden van zijn aanstelling, en op het einde van elk schooljaar. Maar die bepaling maakt niet het verlies goed van een bepaling (art. 52 b)) die het mogelijk maakt een waarnemend aangesteld of tot de proeftijd toegelaten personeelslid gemotiveerd uit zijn ambt te verwijderen op het ogenblik dat de nood daartoe zich acuut doet gevoelen.

Het huidige artikel 53bis van het decreet rechtspositie GO! maakt het mogelijk een vastbenoemd directeur, al dan niet met zijn/haar instemming, met een andere opdracht te belasten, mét behoud van zijn/haar wedde. De invoeging van artikel 53bis in het DRP maakte deel uit van het politiek akkoord van 16 juni 1998 over de herziening van het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende het Gemeenschapsonderwijs, dat werd ondertekend door vier partijen, waarvan er drie nu de bestuursmeerderheid uitmaken. De hervorming van het GO! gaf de directeur van een onderwijsinstelling of CLB een uitgebreid pakket eigen bevoegdheden en stelde dan ook op slag veel hogere eisen aan de betrokken personeelsleden. De bijzondere meerderheid in het Vlaams Parlement die het nieuwe BDGO zou goedkeuren, wou in het DRP de garantie ingebouwd zien dat de inrichtende macht zittende directeurs wier bekwaamheden niet langer beantwoordden aan de eisen van hun nieuwe opdracht, soepel van hun directeursopdracht kon ontlasten: de betrokken personeelsleden konden hun directeurswedde immers behouden. Ze namen een opdracht op die gegenereerd werd uit het opdrachtenpakket van hun instelling. De maatregel heeft ook vandaag nog zin, onder meer bij de overname van instellingen, als personeelsleden na een langdurige afwezigheid hun directieambt weer willen opnemen, in diverse specifieke omstandigheden... De maatregel van artikel 53bis kon worden toegepast 1) door de algemeen directeur, als het personeelslid het ermee eens was, 2) door de raad van bestuur, of 3), op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs in het kader van het beleidstoezicht (dus enkel op basis van accountants- of inspectieverslagen). Het ontwerpdecreet behoudt artikel 53bis, maar legt de toepassing ervan aan banden: enkel de Raad van het Gemeenschapsonderwijs zal nog tot de maatregel kunnen besluiten, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder én in het strikte kader van het beleidstoezicht. De beslissing moet nu wel worden genomen met een 2/3^{de} meerderheid in de Raad, en het personeelslid krijgt zijn vervangende opdracht via het stelsel van het verlof wegens opdracht (wedde betaald door de inrichtende macht) of uit de punten die voorafgenomen worden voor de scholengemeenschap (die voorafname is decretaal beperkt). Het komt erop neer dat de maatregel formeel behouden blijft, maar praktisch onuitvoerbaar is, omdat het ervoor noodzakelijke geld of de omkaderingspunten eventueel niet voorhanden zullen zijn, en omdat de maatregel strikt gebonden is aan wat in het BDGO als beleidstoezicht omschreven staat.

Wat kan niet meer na goedkeuring van het ontwerpdecreet door het Vlaams Parlement?

- Buiten de evaluaties om, kan een in een selectie- of bevorderingsambt waarnemend aangesteld personeelslid na de eerste zes maanden van zijn aanstelling niet meer uit zijn ambt worden verwijderd, dan op het einde van het schooljaar. Een tot de proeftijd toegelaten personeelslid kan enkel op het einde van zijn proeftijd (12 maanden, eventueel nog eens na vierentwintig maanden, als de proeftijd werd verlengd) van zijn ambt worden gehaald. Tuchtmaatregelen zijn op de betrokken personeelsleden niet van toepassing, preventieve schorsing evenmin.
- Een in een selectie- of bevorderingsambt benoemd personeelslid dat geen benoeming heeft in een onderliggend ambt, kan niet meer uit zijn ambt worden verwijderd dan na twee evaluaties onvoldoende, waarvan de tweede ten vroegste twaalf maanden na de eerste kan worden gegeven. Enkel een tuchtprocedure (of, voor de vastbenoemde directeur, uitiem de toepassing van artikel 53bis, via

het inschakelen van de onderwijsinspectie, en als er voldoende middelen - geld of punten - beschikbaar zijn), kan het personeelslid uit zijn ambt ontsetten.

Met haar ingrepen zegt de overheid twee doelstellingen na te streven:

- een stroomlijning van de beide personeelsstatuten (GO! en gesubsidieerd onderwijs);
- het markeren van een duidelijk onderscheid tussen enerzijds maatregelen die betrekking hebben op het (dys-)functioneren van personeelsleden, waarover wordt geëvalueerd, en anderzijds maatregelen voor het niet-voldoen aan de plichtenleer, dat met tucht wordt gesanctioneerd.

Het GO! stelt nochtans vast dat de overheid in het nastreven van die doelstellingen ook al niet zó consequent is: het voorstel voor een nieuwe bepaling die ook voor het GO! moest voorzien in een ontslag binnen dertig dagen van een tijdelijk personeelslid dat tekortschiet in zijn plichten - de bepaling bestaat al langer in het gesubsidieerd onderwijs - , werd tijdens de onderhandelingen weer uit het voorontwerp gelicht. Het GO! dringt niet per se aan op de opname van de betrokken bepaling in zijn personeelsstatuut, maar wil dan wel zijn specificiteit ook in de andere bepalingen van het personeelsstatuut weerspiegeld zien.

Het GO! neemt akte van de schrapping van de bepalingen in artikel 52 b en 53 b)). Maar het dringt aan op de uitbreiding van de mogelijkheid tot preventieve schorsing naar personeelsleden waarnemend aangesteld of in hun proeftijd, ook buiten de strikte sfeer van evaluaties, en het behoud van een artikel 53bis, conform de letter en de geest van het politiek akkoord over de hervorming van het Gemeenschapsonderwijs, dat moet kunnen worden toegepast buiten het beleidstoezicht in strikte zin om, dat enkel kan op basis van accountants- en inspectieverslagen. Als de opdracht waarmee het personeelslid wordt belast, moet worden genomen uit de puntenenveloppe, moet die er ook helemaal voor aangesproken kunnen worden, niet enkel de (decretaal) beperkte enveloppe die wordt voorafgenomen voor de ondersteuning van de scholengemeenschap.

Met betrekking tot de vervanging van de Raad van Beroep in zijn huidige samenstelling door een paritair samengestelde Kamer van Beroep wil het GO! er nog op wijzen dat het politiek akkoord van 1998 uitdrukkelijk stelt dat de **huidige** Raad van Beroep behouden blijft (punt 7.1.4.3 van het politiek akkoord). De samenstelling van de Raad van Beroep is voor het GO! niet onbespreekbaar, maar dan in het kader van een brede discussie over een actualisering van het bijzonder decreet. Het GO! wijst erop dat het betrokken beroepsorgaan ooit paritair samengesteld wás, maar dat de ervaringen daarmee niet positief waren. Het GO! begrijpt ook niet waarom de discussie niet kon worden uitgesteld tot na een evaluatie van de werking van de paritair samengestelde kamers van het college van beroep voor de evaluaties. De verschuiving naar artikel 100bis van de bepalingen over de samenstelling van de huidige Raad van Beroep, die zijn bevoegdheden als beroepsorgaan bij de beoordelingen en evaluaties-oude stijl (art. 22 en 41 DRP) en bij het ontslag om dringende redenen van een tijdelijk personeelslid (art. 24 DRP) en als tuchtmacht behoudt voor alle procedures die vóór 1 september 2007 werden opgestart, doet overigens minstens de indruk ontstaan dat het hier om een nieuw orgaan gaat, gecreëerd bij overgangsmaatregel, terwijl het gewoon om de nu bestaande Raad van Beroep gaat. Het GO! twijfelt er sterk aan dat die wetgevingstechnisch betwistbare manier van doen de rechtszekerheid dient.

Het GO! betreurt ook dat de periode waarop de evaluatie moet slaan die moet volgen op een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende', op minstens twaalf maanden effectieve prestaties is gebracht. Nu bepaalt het DRP een minimum van acht maanden

en een maximum van twaalf maanden. Zowel het personeelslid als de inrichtende macht zou wel eens baat kunnen hebben bij een vroegere evaluatie.

Wat de proceduregang betreft, betreurt het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap dat de Raad van State zijn advies over het ontwerp heeft moeten geven, zonder kennis te hebben kunnen nemen van de opmerkingen die de sociale partners in het protocol hebben laten opnemen. Het GO! betreurt dat de Vlaamse regering beslist heeft het ontwerpdecreet aan het Vlaams Parlement voor te leggen, terwijl ook zij niet beschikte over het protocol met de conclusies van de onderhandelingen: de ontwerptekst van het protocol waarover de regering bij haar beslissing beschikte, bevatte niet de opmerkingen van het GO!. Het GO! had om de tijd verzocht, die de wet nochtans garandeert, om zijn opmerkingen naar behoren in de tekst van het protocol te laten opnemen. Door niet te wachten op de definitieve tekst van het protocol, heeft de regering zich de kritische stem van een van de partners onzegd.