

## **SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 610

van **LOES VANDROMME**

datum: 7 juni 2023

---

aan **BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

---

### *Onderwijspersoneel - Aanstelling in scholengemeenschappen met meerdere schoolbesturen*

Bij reffectatie wijst een school- of centrumbestuur een ter beschikking gesteld personeelslid een betrekking toe in hetzelfde ambt. Concreet moet bij reffectatie deze volgorde gerespecteerd worden:

1. Reffectatie in vacante uren in de eigen school.
2. Reffectatie in niet-vacante uren in de eigen school.
3. Wedertewerkstelling in de eigen school.
4. Reffectatie op niveau van de inrichtende macht (meerdere scholen bij zelfde schoolbestuur).
5. Reffectatie in de scholengemeenschap (eventueel bij een andere inrichtende macht).

Het gebeurt dus dat er in de school intern in niet-vacante uren gereffecteerd wordt (2<sup>e</sup> mogelijkheid, als er geen vacante uren beschikbaar zijn). Als de titularis om een bepaalde reden terugkomt wordt de reffectatie tenietgedaan en moet op dat ogenblik een nieuwe reffectatie uitgesproken worden waar wel nog uren beschikbaar zijn. Een tijdelijke leerkracht van een ander schoolbestuur kan dus weggestuurd worden als een dergelijk verlof in een andere school wegvalt.

Als een school dus gereffecteerd heeft in de eigen school in niet-vacante uren (wat een verplichting is), kan een andere school (met een ander schoolbestuur uiteraard) wel met vacante uren zitten, waar op 1 januari in benoemd kan worden. Zo kan een TADD'er deeltijds vastbenoemd of volledig vastbenoemd worden, terwijl in de loop van het jaar een reffectatie tenietgedaan kan worden in een school waar intern gereffecteerd werd (TADD: tijdelijke aanstelling van doorlopende duur). Na 1 januari kan niet meer gereffecteerd worden in die vacante uren, want ze zullen ondertussen benoemd zijn aan het eigen personeelslid van dat schoolbestuur.

In de praktijk botsen directies telkens op problemen in regelgeving waarbij scholen, en in het bijzonder personeelsleden met meerdere schoolbesturen, benadeeld worden in de voorrangregeling. Het heeft voor sommige personeelsleden zelfs het omgekeerde effect van datgene wat men wil bereiken (sneller benoemen).

De verplichtingen ten aanzien van reffectatie en wedertewerkstelling spelen namelijk altijd op het niveau van een schoolbestuur. Als dat schoolbestuur aan zijn verplichtingen

heeft voldaan, zijn zijn TADD'ers vanaf de zogenaamde vrije fase vrij van reffectatie (behalve ten aanzien van personeelsleden van het eigen schoolbestuur).

Het decreet Rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs stelt immers in artikel 35, 1°, dat een schoolbestuur een vacante betrekking via vaste benoeming kan toewijzen als de betrekking "overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, ... niet door reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid". Die bepaling slaat op de verplichtingen die het schoolbestuur heeft conform de regelgeving, dus volgens de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering (BVR) TBSOB van 29 april 1992.

1. Is de minister op de hoogte van deze situatie? Kreeg hij eerder al dergelijke signalen?
2. Is de minister van plan de geldende regeling aan te passen? Zo ja, welk stappenplan en timing zijn vooropgesteld? Zo niet, waarom niet?

**BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

---

**ANTWOORD**

op vraag nr. 610 van 7 juni 2023  
van **LOES VANDROMME**

---

1. De regelgeving betreffende TBSOB (terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling- zoals vastgelegd in deel V, Titel 3 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs, gecoördineerd op 28 oktober 2016, en in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage) bepaalt rechten en plichten van schoolbesturen en personeelsleden.

Daarbij geldt het uitgangspunt dat die rechten en plichten in eerste instantie voor een schoolbestuur altijd gelden t.a.v. de eigen personeelsleden. Een schoolbestuur moet dus inderdaad eerst maximaal haar eigen terbeschikkinggestelde personeelsleden proberen te reffecteren of (vrijwillig) weder te werk stellen. Daarbij moet het schoolbestuur eerst vacante betrekkingen toewijzen en daarna niet-vacante betrekkingen en dit eerst in de school waar het personeelslid werd ter beschikking gesteld en daarna in andere scholen van de inrichtende macht.

In een scholengemeenschap met scholen van meerdere schoolbesturen gelden vervolgens verplichtingen t.a.v. de personeelsleden van de scholen van die schoolbesturen via toewijzingen van de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap.

Die volgorde bestaat al sinds de invoering van de scholengemeenschappen in het secundair onderwijs in 1999 en is ook bij de invoering van de scholengemeenschappen in het basisonderwijs enkele jaren later zo van toepassing gemaakt.

Ik heb tot nu toe alleszins nog geen signalen gekregen dat die volgorde tot problemen leidt of rechten van personeelsleden zou schaden.

Het feit dat een schoolbestuur eerst in de eigen school of scholen haar eigen personeelsleden maximaal moet reffecteren en daarbij zowel vacante als niet-vacante betrekkingen moet in aanmerking nemen, is ook altijd een bewuste beleidskeuze geweest. Dit zorgt er immers voor dat de eigen personeelsleden zoveel mogelijk bij het eigen schoolbestuur een toewijzing kunnen krijgen. Tenslotte is dat hun werkgever en zijn ze het meest vertrouwd met de cultuur en context in de school/scholen van hun werkgever.

Ik heb tot nu toe alvast geen signalen gekregen dat deze werkwijze tot problemen of discussies leidt en dit noch van het onderwijsveld, noch van de vertegenwoordigers van zowel de werkgevers als de van de werknemers.

2. Vermits de huidige werkwijze een bewuste keuze is om de terbeschikkinggestelde personeelsleden zo dicht mogelijk bij de eigen werkcontext te houden, plan ik momenteel geen aanpassingen aan de regelgeving.