

## **SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 334

van **ELISABETH MEULEMAN**

datum: 1 maart 2024

---

aan **BEN WEYTS**

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

---

### *Administratief personeel - Uitgestelde bezoldiging*

Een directielid van een basisschool kaartte bij de leden van de commissie Onderwijs en bij de minister volgende kwestie aan. De personeelsploeg van een scholengroep kan worden geconfronteerd met de negatieve gevolgen van het ontbreken van uitgestelde bezoldiging voor de administratief medewerkers. De combinatie met ziekte van een titularis, verloven zoals loopbaanonderbreking om medische redenen en verlof voor verminderde prestaties (vvp) wegens ziekte - en met het stopzetten van die verloven bij de start van de zomervakantie en ze weer opnemen bij de start van het schooljaar - zorgt voor de oneerlijke behandeling van de vervangers van die titularissen.

In uitgebreide verwoordingen wordt het probleem als volgt beschreven:

1. Voor administratief medewerkers in het basisonderwijs wordt (net zoals bij directies) in geen uitgestelde bezoldiging voorzien. Hun contract loopt in principe van 1 september tot 31 augustus.
2. Tijdens de zomervakantie dient een administratief medewerker maximaal 10 dagen te werken (een voltijds personeelslid).
3. De afwezigheid wegens ziekte wordt door administratief medewerkers dikwijls stopgezet bij de start van de zomervakantie. Op die manier sparen ze ziektedagen en hoeven ze toch niet te werken.
4. De laatste jaren merken we op dat er voor het onderwijspersoneel een aantal verloven zijn bijgekomen waarvan de data bepaald worden door een medisch attest van een arts. We denken daarbij aan:
  - verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte 50-75%;
  - loopbaanonderbreking medische bijstand;
  - zorgkrediet medische bijstand.
5. Ook die verloven worden door de betreffende personeelsleden dikwijls stopgezet bij de start van de zomervakantie. Aangezien die verloven een recht zijn en worden voorgeschreven door een arts, kan het schoolbestuur/de directie hier niets tegen inbrengen.
6. De administratief medewerker heeft er voordeel bij om dergelijke verloven tijdens de zomervakantie niet verder te zetten. Hij/zij wordt dan aan 100% betaald tijdens de maanden juli en augustus terwijl hij/zij in totaal maar 10 dagen gedurende die maanden



**Vlaams  
Parlement**

moet werken (waarbij het al eens gebeurt dat voor die 10 dagen dan ziekteverlof wordt genomen; zie voorbeeld Katrien).

7. De vervanger van de titularis, die het hele schooljaar heeft gewerkt, staat in de zomermaanden niet meer onder contract en moet dus in de werkloosheid gaan en zal inkomsten derven.
8. Aangezien de anciënniteit voor de administratief medewerker, in tegenstelling tot die van andere personeelsleden, niet met 1,2 wordt vermenigvuldigd, bouwt de tijdelijke medewerker die op die manier benadeeld wordt minder snel prioriteiten op dan een collega (later 360 dagen en later 960 dagen dienstanciënniteit (DA)).
9. Die probleemstelling staat los van de vraag of het verlof terecht wordt toegekend. Men kan evenwel redeneren dat het (ziekte)verlof ten onrechte niet meer wordt toegekend (de reden om het verlof te nemen is niet verdwenen, maar wegens de vakantieperiode is de noodzaak niet meer aanwezig).

Dat kan concreet worden gemaakt met enkele voorbeelden die we ook overnemen uit de info van het directielid:

- administratief medewerker Vanessa, 36/36 ATO4

01/09/2022 11/09/2022	-	Werkt	
12/09/2022 15/09/2022	-	Ziekteverlof	100% vervanging
16/09/2022 30/06/2023	-	VVP ziekte >= 75%	9/36 vervanging
01/07/2023 10/09/2023	-	"Werkt"	
11/09/2023 28/06/2024	-	VVP ziekte >= 75%	9/36 vervanging
29/06/2023 -?		"werkt"	

- administratief medewerker Hannelore, 36/36 ATO4

01/01/2023 30/06/2023	-	GLBO met 1/5 med. Bijst.	7/36 vervanging
01/07/2023 31/08/2023	-	"Werkt"	
01/09/2023 31/03/2024	-	Ziekteverlof	100% vervanging

- administratief medewerker Katrien, 36/36 ATO4

11/01/2022 20/02/2022	-	Ziekteverlof	100% vervanging
21/02/2022 01/07/2022	-	VVVP ziekte 50 - 74%	9/36 vervanging
02/07/2022 16/08/2022	-	"Werkt"	
17/08/2022 26/08/2022	-	Ziekte	100% vervanging

27/08/2022 30/06/2023	-	VVP ziekte >= 75%	9/36 vervanging
01/07/2023 20/08/2023	-	"Werkt"	
21/08/2023 01/09/2023	-	Ziek	
02/09/2023 27/10/2023	-	VVP ziekte >= 75%	
28/10/2023 05/11/2023	-	"Werkt"	

- a) In de gearceerde verlofperiodes is de titularis in dienst (meestal zonder prestaties te moeten leveren) terwijl de vervanger op dat moment in werkloosheid zit. Aangezien het niet noodzakelijk over voltijdse vervangingen gaat, krijgt de vervanger dikwijls geen aanvullende werkloosheidsuitkeringen (als het resterende volume tewerkstelling te hoog is) en betekent dat zuiver inkomensverlies.
- b) Die praktijk wordt in de hand gewerkt door de regelgeving. Aan de ene kant kan het schoolbestuur/de directeur enkel een beroep doen op het rechtvaardigheidsgevoel van de titularis die de reglementering volgt en volgens de letter van de wet niets verkeers doet, aan de andere kant is de vervanger slachtoffer van een hiaat in de regelgeving en voelt die zich terecht zeer onrechtvaardig behandeld.
- c) In het kader van goed werkgeverschap en retentie van personeel vormt dat een probleem. De continuïteit van de werking wordt op zich al bemoeilijkt door de opeenvolging van verlofstelsels en verlofvolumes die als een recht worden opgeëist, de onrechtvaardigheid die in de regelgeving zit ingebakken vergroot dan nog de kans dat een goed administratief medewerker andere oorden opzoekt wegens de (gedeeltelijke) gedwongen werkloosheid in de zomervakantie.

Die informatie laat het directielid volgende suggesties doen.

1. Het sensibiliseren van artsen en het voorschrijfgedrag wijzigen is onrealistisch. De titularis heeft te veel te winnen bij de status quo en artsen zijn niet op de hoogte van de complexiteit van de regelgeving.
2. Eenvoudiger is het de regelgeving aan te passen zodat de enige uitzondering in basisonderwijs op het principe van de uitgestelde bezoldiging wordt weggewerkt.
  - a) Het vormt een middel om de vervangers in een dergelijke situatie te behoeden voor de negatieve effecten van dat gedrag van titularissen administratief medewerker.
  - b) Het betekent een administratieve vereenvoudiging, waarbij een uitzondering in de regels van de wervingsambten verdwijnt.

Het is me trouwens onduidelijk waarom die uitzondering bestaat. Mogelijk vindt ze haar oorsprong in de tijd dat de administratief medewerker, als enig ondersteunend ambt in basisonderwijs, een verlofregeling had zoals in de privésector. De huidige regels, met een maximum van 10 dagen presteren in een zomervakantie, sluiten sterk aan bij die van het andere ondersteunend personeel en bij die van de

personeelscategorie van het onderwijzend personeel die maximaal 3 dagen prestaties moeten leveren en voor wie de uitgestelde bezoldiging wel geldt.

1. Wat is de visie van de minister op deze kwestie, die bijna zeker vaak voorkomt? Zijn er kanttekeningen die de minister wil maken?
2. Erkent de minister dat zich hier een probleem stelt dat kan leiden tot frustraties bij onderwijspersoneel?
3. Zal de minister er iets voor doen? Zo ja, welke maatregelen zal hij nemen?

**BEN WEYTS**

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

---

**ANTWOORD**

op vraag nr. 334 van 1 maart 2024  
van **ELISABETH MEULEMAN**

---

Het principe van de uitgestelde bezoldiging is onlosmakelijk verbonden met de bezoldigingsregeling in onderwijs. Dit principe geldt daarenboven enkel voor tijdelijke personeelsleden en hangt samen met het feit dat er tijdens de maanden juli en augustus voor heel wat tijdelijke personeelsleden geen opdracht kan toegekend worden.

De principes zijn niet nieuw en leveren voor het gros van de (tijdelijke) personeelsleden ook geen problemen op. We weten dat er af en toe individuele situaties zijn waar deze regels tot frustratie kunnen leiden, maar dat geldt ook voor nog heel wat andere regels.

Ik acht het dan ook niet opportuun om op basis van dergelijke individuele cases over te gaan tot ingrijpende aanpassingen aan de regelgeving betreffende uitgestelde bezoldiging, noch aan de statutaire regels betreffende de berekening van de dienstanciënniteit.

Beide elementen vormen immers essentiële elementen van het personeelsstatuut in onderwijs en het lijkt mij niet aangewezen om daar enkele maanden voor het einde van deze legislatuur nog diepgaand op in te grijpen.

Een grondige herziening van deze principes kadert mijns inziens best in het debat rond een vernieuwde rechtspositieregeling (cf de voorstellen uit het rapport van de Commissie van Wijzen).