

Vraag nr. 5
van 16 oktober 2000
van de heer JOS DE MEYER

Onderwijspersoneel – Pensioenreferentiewedde

De personeelsleden van Onderwijs vallen wat de pensioenberekening en -voorwaarden betreft onder de federale wetgeving. Deze wetgeving bepaalt dat het rustpensioen wordt berekend naar rata, voor elk jaar dienst, van 1/55 van de referentiewedde. Deze referentiewedde is de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar van de loopbaan.

Het is precies de vaststelling van deze referentiewedde die nogal wat onrust wekt bij personen die tijdens de laatste vijf jaar van hun loopbaan vanuit een wervingsambt vast benoemd werden in een selectie- of bevorderingsambt. Ik denk bijvoorbeeld aan een vastbenoemde leraar die op vijftigjarige leeftijd gedurende twee jaar een tijdelijke aanstelling in het ambt van directeur kreeg en ten slotte drie jaar voor zijn pensioen als directeur vast benoemd werd.

Uitgaande van dit voorbeeld tracht ik mijn interpretatie van de wetgeving op een rijtje te zetten.

1. Tot januari 1999 werd voor de berekening van de gemiddelde wedde als basis de wedde van directeur genomen, en dit gedurende vijf jaar. Dit betekent dat zijn wedde van directeur voor de berekening van het pensioen ook in aanmerking komt tijdens de periode dat hij tijdelijk als directeur was aangesteld. Met andere woorden : het volstond om één maand voor de pensionering als directeur vast benoemd te worden om een volledig "directeurspensioen" te krijgen.
2. De pensioenwet werd gewijzigd door de wet van 25 januari 1999, waarbij de wijzigingen ingingen op 1 januari 1999. Eén van de wijzigingen houdt in dat voor de berekening van het pensioen enkel wedden verbonden aan het ambt waarin de persoon vast benoemd is, in aanmerking worden genomen. Op basis van deze wijziging betekent dit dat in het aangehaalde voorbeeld voor de berekening van de gemiddelde wedde voor twee jaar de wedde van leraar en voor drie jaar de wedde van directeur als basis wordt genomen.
3. Inrichtende machten hebben, zich baserend op de bepalingen van vóór de wijziging, niet altijd gebruikgemaakt van de eerste benoemingsmogelijkheid die zich voordeed. Door deze houding, die op dat ogenblik te rechtvaardigen was,

lijdt een aantal personeelsleden pensioennadeel tegenover collega's die vóór 1 januari 1999 met pensioen zijn gegaan.

Worden er, binnen de gemeenschapsbevoegdheden inzake onderwijs, overgangsmaatregelen uitgewerkt om het pensioennadeel voor laatstgenoemden ongedaan te maken of te compenseren ?

Antwoord

Hierbij bevestig ik dat de wet van 25 januari 1999 houdende sociale bepalingen (Belgisch Staatsblad van 6 februari 1999) wijzigingen bevat inzake de berekening van het pensioenbedrag.

De berekening van het rustpensioen bestaat uit 1/60, 1/55 of 1/50 van de referentiewedde voor elk jaar dienst. De referentiewedde is het gemiddeld salaris van de laatste vijf jaar van de loopbaan. In het verleden werd in sommige gevallen bij een benoeming in een selectie- of bevorderingsambt in de laatste vijf jaar, voor de referentiewedde rekening gehouden met de onmiddellijk voorafgaande tijdelijke aanstellingen in die ambten.

De wijziging houdt in dat voor het verkrijgen van de referentiewedde enkel nog rekening wordt gehouden met het salaris verbonden aan ambten waarvoor het personeelslid vast benoemd is. Dit betekent dat voor een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt steeds het salaris van het wervingsambt waarvoor benoemd, in aanmerking komt voor de pensioenberekening. Daarbij is er één uitzondering, namelijk in die gevallen waar er voorzien is in een proefperiode. De proefperiode wordt beschouwd als een periode van vaste benoeming voor het bepalen van de referentiewedde.

In eerste instantie deel ik mee dat de pensioenwetgeving in hoofdzaak een federale materie is, en zeker de berekening van het pensioenbedrag. De Vlaamse Gemeenschap heeft er met de onderwijsregelgeving inzake personeel geen vat op.

In tweede instantie is het zo dat benoemingen onderworpen zijn aan de rechtspositie. De schoolbesturen zijn inzake benoemingen gebonden aan een aantal decretale en reglementaire voorwaarden. Daarbij komt dat selectie- en bevorderingsambten een belangrijke rol spelen in de schoolorganisatie. Het is mogelijk dat schoolbesturen als autonome en verantwoordelijke organisaties niet meteen bij de eerste dag van benoemingsmogelijkheid hiervoor kiezen. Toch kan men op het onderwijsveld vaststellen dat een directeur in bijna alle gevallen

al in die hoedanigheid benoemd is vóór de laatste vijf jaar van de loopbaan.

Ten slotte stel ik vast dat de vroegere regeling niet uitdrukkelijk was opgenomen in de pensioenwetgeving en enkel steunde op interpretatie. Ze werd trouwens enkel maar toegepast in sommige gevallen, namelijk als de tijdelijke aanstelling in een vacante betrekking van een selectie- of bevorderingsambt in dezelfde school onmiddellijk werd gevolgd door een benoeming voor hetzelfde ambt. De afschaffing van de vroegere regeling heeft dus maar een beperkte impact voor het geheel van het onderwijspersoneel.

Binnen het kader van het beleid om het lerarenambt aantrekkelijker te maken, worden ook het verloop van de loopbaan en de eindeloopbaanproblematiek bestudeerd.