

**SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 533  
van **JAN LAEREMANS**  
datum: 5 maart 2021

---

aan **BEN WEYTS**

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

---

*Directeurs die opnieuw willen lesgeven - Statuut*

Als leraar de stap zetten naar een directiefunctie is geen evidente keuze. Het takenpakket is erg verschillend, er komt heel wat extra werk en verantwoordelijkheid bij kijken, de werkplanning van een directeur is qua taken en tijdsbesteding meer volatiel dan die van een leraar die z'n vast aantal lesuren heeft en in die zin meer structuur heeft,... Ook schatten redelijk wat leraren bij hun kandidatuurstelling deze zaken niet goed in omdat ze vooraf niet goed weten wat er allemaal bij de directiefunctie komt kijken. Bovendien is het statuut ook verschillend.

Sommigen geven er na een aantal jaren de brui aan, omdat het te zwaar is, omdat ze in conflict komen met het personeel, omdat ze het lesgeven te hard missen, ...

1. Hoeveel leerkrachten die een directiefunctie opnamen, hebben de afgelopen vijf schooljaren de stap terug gezet? Graag een opsplitsing tussen basisonderwijs en secundair onderwijs, met voor het secundair nog een onderverdeling gewoon versus buitengewoon onderwijs.
2. Hoe zit het met het statuut van mensen die zo'n stap (terug) zetten? Soms waren ze immers als leraar volledig vastbenoemd, soms maar gedeeltelijk. Soms werden ze in hun directiefunctie wel benoemd, maar wilden ze toch weer leerkracht worden en dan moesten ze (voor hun niet-benoemde uren) voor de weg van tijdelijk andere opdracht (TAO) kiezen, maar ik verneem dat men dan - bijvoorbeeld na 5 jaar adjunct-directeur te zijn geweest - bij de voorrangsregeling voor vaste benoeming helemaal achteraan in het rijtje komt, zelfs na de jonge leerkrachten die na twee jaar tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) verkregen. Waar is daar de logica? Zijn daar cijfergegevens van?

**BEN WEYTS**

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

---

**ANTWOORD**

op vraag nr. 533 van 5 maart 2021  
van **JAN LAEREMANS**

---

1. AGODI kan deze informatie niet op eenvoudige wijze uit de bestaande databanken halen.
2. De decreten rechtspositie van 27 maart 1991 bevatten reeds een maatregel die toelaat dat een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt onder bepaalde voorwaarden vrijwillig afstand kan doen van die vaste benoeming en dan kan terugvallen op een ander ambt.  
Deze artikelen gelden alvast ook voor een vastbenoemd directeur.  
De maatregel houdt in dat een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, op 1 september vrijwillig kan afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt. Het personeelslid moet dit vrijwillige ontslag vóór 1 juni via een aangetekende brief meedelen aan zijn schoolbestuur. Als het schoolbestuur ermee akkoord gaat, kan het personeelslid ook nog na 1 juni terugtreden uit zijn vaste benoeming.  
Het personeelslid wordt vervolgens op 1 september van het volgende schooljaar ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij of zij voordien vast benoemd was (bv. als onderwijzer, als leraar, ...).

Op 1 september na zijn vrijwillig terugtreden uit het ambt van directeur wordt het personeelslid dus ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen benoemd was en voor het volume van de opdracht die hij als vastbenoemd directeur had.

Het personeelslid komt dat eerste schooljaar dan achteraan in de rangorde van de vastbenoemde personeelsleden in dat ambt.

Het tweede schooljaar neemt dit personeelslid echter wel zijn rangorde in op basis van de dienstanciënniteit die hij of zij al heeft verworven in zijn ambt van terbeschikkingstelling. En op basis van die rangorde moet het schoolbestuur het personeelslid dan op 1 september een betrekking toewijzen in de school waar hij vast benoemd is.

Als een tijdelijk aangestelde directeur afstand wil doen van zijn aanstelling, dan hangt de terugvalpositie van het personeelslid af van de wijze waarop dit personeelslid aangesteld is.

Gaat het om een tijdelijke aanstelling in het ambt van directeur via een verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (verlof TAO) vanuit een vaste benoeming in een ander ambt, dan vervalt het verlof TAO op het ogenblik dat de opdracht als directeur wordt beëindigd en neemt het personeelslid zijn vastbenoemde opdracht in zijn andere ambt weer op.

Gaat het om een personeelslid dat zuiver als tijdelijk personeelslid is aangesteld (bv. een zijinstromer), dan houdt de beëindiging van de opdracht van directeur in dat het personeelslid ontslag neemt. Net als bij elk ander tijdelijk personeelslid is er dan logischerwijze geen terugvalpositie.