

ingediend op **1733** (2022-2023) – Nr. 1  
1 juni 2023 (2022-2023)

## **Voorstel van decreet**

van Karolien Grosemans, Loes Vandromme, Jean-Jacques De Gucht,  
Koen Daniëls, Hilâl Yalçın en Kathleen Krekels

tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt

## TOELICHTING

### I. ALGEMENE TOELICHTING

#### 1. Situering

Dit voorstel van decreet voert een aantal maatregelen uit met betrekking tot het lerarenambt in het onderwijs.

Het decreet treedt in werking op 1 september 2023, met uitzondering van artikel 18, 19, 38, 39, 68 en 94 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2023.

#### 2. Inhoud

Dit voorstel van decreet bevat verschillende initiatieven die een antwoord geven op de twee grote uitdagingen waar het onderwijs al jaren mee geconfronteerd wordt: de dalende onderwijskwaliteit en het oplopende lerarentekort.

Dit voorstel van decreet neemt opnieuw maatregelen die het lerarentekort aanpakken, het huidige lerarenkorps waarderen en de aantrekkelijkheid van het beroep verhogen. Daarnaast wordt ingezet op maatregelen die de drempel naar het beroep verlagen. Ook geeft het scholen bijkomende mogelijkheden om extra krachten te mobiliseren en schoolteams verder te professionaliseren. Dat alles is ten bate van de onderwijskwaliteit.

Dit voorstel van decreet heeft ook oog voor de bestaande leerkrachten, die jaren geleden al hebben gekozen voor ons onderwijs. Vandaag kampt het lerarenberoep met het vooroordeel dat er na de vaste benoeming niet veel opwaartse mobiliteit meer mogelijk is voor het gros van de leerkrachten die nooit doorstromen naar een directieambt: het lijkt alsof je leerkracht wordt en dat daarna 'gewoon' blijft tot aan je pensioen. We rekenen nu verder af met die historische vlakke loopbaan door de introductie van de leraar-specialist in het basis- en secundair onderwijs: dat is een ervaren leerkracht die gedurende een mandaatperiode de ruimte krijgt om een bepaalde specialiteit gericht in te zetten of verder te ontwikkelen, en die daarvoor ook financieel beter verloond wordt. Zo slaan we drie vliegen in één klap: we tonen onze waardering voor ervaren leerkrachten, we maken het lerarenberoep in zijn geheel aantrekkelijker én we verhogen de onderwijskwaliteit. Scholen kiezen op basis van hun eigen noden en hun eigen prioriteiten hoe ze die leraar-specialist inzetten. Een school kan bijvoorbeeld een leraar-specialist inzetten om nog meer ondersteuning te geven aan startende leerkrachten. Een andere school kan de leraar-specialist laten werken met op de moeilijkste klassen. Een school in de Vlaamse Rand kan een leraar-specialist de ruimte geven om zich verder te bekwaamen in vakdidactiek Nederlands. Elke school is anders en elke school krijgt het vertrouwen om eigen klemtonen te leggen. We verhogen ook het nascholingsbudget in zowel het basis- als secundair onderwijs, zodat er echt mogelijkheden komen om nog meer te gaan specialiseren.

Daar komt nog eens bij dat in het basisonderwijs het selectieambt van adjunct-directeur wordt gecreëerd. Scholen kunnen zelf kiezen of ze meer inzetten op een beleidsondersteuner, die dus een meer ondersteunende rol op zich neemt, dan wel op een echte directiefunctie, zodat die ook kan bijspringen bij de leidinggevende taken. Opnieuw dienen we daarmee ons dubbele doel: we maken het lerarenberoep aantrekkelijker door leerkrachten te ontlasten én we versterken de onderwijskwaliteit door scholen beter te omkaderen.

Dit voorstel van decreet bevat ook maatregelen om extra leerkrachten aan te trekken. Zo breiden we de te beperkte regeling van 'voordrachtgevers' uit, zodat

niet-leerkrachten veel meer kansen krijgen om hun expertise en vakkennis in te brengen als gastleraar. Dat past niet alleen in de strijd tegen het lerarentekort, maar ook in de strijd voor versterkte onderwijskwaliteit, want de gastleraren kunnen complementair zijn aan de leerkrachten.

We geven scholen de mogelijkheid om dienstverleningscontracten te sluiten met bedrijven die werknemers met een pedagogische bekwaamheid ter beschikking willen stellen. Scholen krijgen dan extra leerkrachten, die waardevolle ervaring meebrengen uit het bedrijfsleven en leerlingen nog veel te bieden hebben.

Voorts bevat dit voorstel van decreet een aantal andere maatregelen:

- een versoepeling van de LIO-baan (leraar-in-opleiding) zodat meer kandidaatleraren daar gebruik van kunnen maken en al effectief een lesopdracht kunnen opnemen als praktijkonderdeel van hun lerarenopleiding;
- een oplossing voor de inzetbaarheid van tijdelijke personeelsleden tijdens de zomermaanden, wat een oplossing moet bieden voor het zogenaamde zomer-aanbod dat heel wat centra voor volwassenenonderwijs al aanbieden;
- een aanpassing aan de administratieve stand van terbeschikkingstelling in functie van de re-integratie van een personeelslid na afwezigheid wegens ziekte;
- de uitvoering van een maatregel in het kader van artikel 9 van richtlijn EU 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen.

De verdere uitvoering van diverse maatregelen van dit voorstel van decreet gebeurt waar nodig via een wijziging van al bestaande besluiten van de Vlaamse Regering.

Noch de strijd tegen het lerarentekort, noch de strijd voor meer onderwijskwaliteit is daarmee definitief gestreden. Het gaat immers om complexe problemen, die al jaren aanslepen. Toch bevat dit voorstel van decreet opnieuw belangrijke hervormingen, die het lerarenberoep aantrekkelijker maken en onze onderwijskwaliteit gevoelig kunnen versterken.

### **Probleemstelling en omgevingsanalyse**

Het opvangen van het tekort aan leraren vormt een van de grootste uitdagingen in het onderwijs die de Vlaamse overheid moet overwinnen. Om aan dat lerarentekort op korte termijn het hoofd te bieden werden in 2022 al enkele maatregelen genomen die op korte termijn moeten toelaten dat scholen snel bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven om leraren in de klas maximaal te ondersteunen. Die maatregelen maakten deel uit van het decreet van 8 juli 2022 tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen.

Ook de meest recente onderwijs-cao XII van 10 september 2021 bevat heel wat maatregelen om het lerarenberoep voldoende aantrekkelijk te maken en te houden:

- de personeelsleden van het onderwijs die voor de uitoefening van hun taken digitale communicatiemiddelen nodig hebben, krijgen een internetvergoeding;
- iedere school krijgt aanvullende lestijden voor de ondersteuning van de kerntaak van het onderwijzend personeel. De leraar moet meer ruimte krijgen om zich te focussen op zijn kerntaak, dat is de planning en voorbereiding van lessen, het lesgeven zelf, de klaseigen leerlingenbegeleiding, de evaluatie van leerlingen, de professionalisering en het overleg en de samenwerking met de directie, de collega's, de ouders en het CLB;
- iedere school krijgt bijkomende middelen voor aanvangsbegeleiding, zodat starters beter ondersteund en begeleid worden bij de aanvang van hun loopbaan;
- de fietsvergoeding is verhoogd naar 0,21 euro per km;
- de arbeidsomstandigheden voor de contractuele personeelsleden (onderhoudspersoneel, busbegeleiders enzovoort) in het onderwijs worden verbeterd;
- enzovoort.

Daarnaast zette de Vlaamse Regering ook al een aantal maatregelen op middellange termijn om uit de Conceptnota Herwaardering I van de leraar (mededeling aan de Vlaamse Regering van 10 december 2021):

- zijinstromers die als leraar aan de slag gaan in een knelpuntvak, kunnen de ervaring die ze al in een ander beroep hebben opgebouwd tot een maximum van tien jaar valideren in hun geldelijke anciënniteit voor de berekening van hun salaris in het onderwijs;
- in de eerste graad secundair onderwijs kunnen ook leraren met een licentiatsdiploma en lerarenopleiding aan de slag gaan via een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs. Daardoor kan ook die groep leraren net als leraren met een masterdiploma en lerarenopleiding die op basis van hun academisch gerichte bachelor tot nu toe wel aan de slag konden in de eerste graad secundair onderwijs, daar toch een opdracht opnemen;
- vanaf het schooljaar 2022-2023 kunnen een aantal schoolbesturen gedurende drie schooljaren in het basis- en secundair onderwijs via een dertigtal zogenaamde proeftuinen in hun scholen in een regelluw kader maatregelen uittesten om het lerarentekort aan te pakken en het lerarenberoep te (her)waarderen;
- in het basis- en secundair onderwijs kunnen scholen vanaf het schooljaar 2022-2023 bij een vastgesteld lerarentekort tot 20% van hun lesomkadering omzetten om daarmee andere profielen aan te stellen die dan de leerkrachten in de klas kunnen ondersteunen;
- vanaf het schooljaar 2022-2023 geldt de lerarenbonus waardoor een personeelslid van het basis- en secundair onderwijs dat nog niet in het bezit is van een pedagogisch bekwaamheidsbewijs en naast zijn onderwijsopdracht een lerarenopleiding volgt, recht heeft op een wekelijkse vermindering van zijn opdracht. Het personeelslid behoudt zijn salaris voor de oorspronkelijke opdracht en krijgt door de vermindering van de lesopdracht ruimte voor die lerarenopleiding.

Uit de eerste resultaten van de voormelde maatregelen blijkt dat ze hun doelstellingen bereiken, maar desondanks blijft ook vandaag de nood nog steeds hoog om het lerarenambt voldoende aantrekkelijk te maken voor wie een job in het onderwijs ambieert, alsook om het beroep voldoende werkbaar én aantrekkelijk te houden voor wie al als leraar in onderwijs aan de slag is.

Daarom bevat dit voorstel van decreet een reeks bijkomende maatregelen, zodat scholen nog meer instrumenten en mogelijkheden ter beschikking krijgen om die problemen aan te pakken.

Het uitgangspunt bij deze maatregelen blijft evenwel dat een school steeds maximaal haar betrekkingen moet invullen op basis van de statutaire bepalingen die in de decreten Rechtspositie van 27 maart 1991 zijn opgenomen. Een school moet dus eerst maximaal haar vacatures van leerkracht proberen in te vullen via de werving van personeelsleden die in het bezit zijn van een vereist, voldoende geacht of zelfs een ander bekwaamheidsbewijs. Als dat niet lukt voor een aantal vacatures, kan de school via de voorliggende maatregelen tijdelijk die vacatures invullen via andere wegen.

### **Maatregelen**

- Tijdelijke maatregelen om vervangingen in het basis- en secundair onderwijs flexibeler in te vullen

School- en centrumbesturen in het basis- en secundair onderwijs krijgen tijdelijk de mogelijkheid om de vervanging van afwezige personeelsleden op een meer flexibele wijze in te vullen.

Daarvoor voert dit voorstel van decreet maatregelen in voor het omzetten van een vervanging naar punten of uren en het inschakelen van een gastleraar voor een vervanging.

Die maatregel geeft voor een deel uitvoering aan een maatregel uit de conceptnota Herwaardering van de leraar: "We maken het interessanter om vervangingsopdrachten op te nemen. Met de clustering vermijden we versnipperde opdrachten. We laten het bufferen en overdragen van niet-ingevulde vervangingen toe."

Die maatregelen zijn tijdelijk van toepassing tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Op die wijze lopen alle maatregelen die scholen moeten ondersteunen bij de aanpak van het lerarentekort, gelijktijdig met maatregelen die al tijdens voorgaande schooljaren werden ingevoerd en die ook een looptijd hebben tot en met 2024-2025.

- Tijdelijke versoepeling van de mogelijkheid om een voordrachtgever (gastleraar) in te schakelen in het basisonderwijs en in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs

De bestaande mogelijkheid voor school- en centrumbesturen in het gewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs om een deel van hun lesomkadering aan te wenden om een extern iemand in te schakelen in de vorm van een zogenaamde voordrachtgever, wordt tijdelijk versoepeld.

Een school- of centrumbestuur bepaalt via onderhandelingen in het daartoe bevoegde lokaal onderhandelingscomité zelf welk aandeel van de lesomkadering het daarvoor willen gebruiken.

In het basisonderwijs geldt echter de beperking dat per gastleraar maximum het aantal uren-leraar kan worden aangewend dat overeenkomt met een derde van een voltijdse lesopdracht. In het secundair onderwijs geldt een beperking tot maximaal een derde van de lessen van de wekelijkse lessentabel van het structuuronderdeel in kwestie (gewoon voltijds secundair onderwijs) of de opleidingsvorm in kwestie (buitengewoon secundair onderwijs).

Dat principe wordt ook tijdelijk in het basisonderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs ingevoerd.

Het begrip 'voordrachtgever' wordt vervangen door het meer hedendaagse begrip 'gastleraar'.

Voor gastleraren zullen met het oog op de bewaking van de onderwijskwaliteit twee criteria gelden waaraan ze moeten beantwoorden als ze gastlessen in een onderwijsinstelling zullen opnemen. Ze zullen namelijk moeten aantonen dat ze van onberispelijk gedrag zijn in de omgang met kinderen en jongeren, en dat ze over de vereiste kennis van het Nederlands als onderwijstaal beschikken.

- Een kader dat een schoolbestuur in het basis- en secundair onderwijs en een centrumbestuur van de centra voor volwassenenonderwijs de mogelijkheid biedt om bij een lerarentekort een vacature in een school of centrum in te vullen via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie

Scholen in het basis- en secundair onderwijs en centra voor volwassenenonderwijs die door het nijpende lerarentekort een of meer lesopdrachten niet kunnen invullen door een statutaire aanstelling (een tijdelijke aanstelling volgens de decreten Rechtspositie in een vacante betrekking of de vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid), krijgen tijdelijk een kader aangereikt om die opdracht te laten uitvoeren via een dienstverleningsovereenkomst die ze met een bedrijf of organisatie sluiten.

Via die overeenkomst stelt het bedrijf of de organisatie dan een of meer werknemers ter beschikking die in de school een lesopdracht opnemen.

Een aantal bedrijven en organisaties zijn vandaag al bereid om personeel in het kader van hun interne loopbaanbeleid ter beschikking te stellen van het onderwijs. Deze maatregel kan dat faciliteren.

Deze maatregel geeft uitvoering aan een maatregel uit de conceptnota Herwaardering van de leraar: "We gaan gericht mensen aanspreken die vandaag al over een lerarendiploma beschikken maar in andere sectoren werken. We denken hierbij aan *experience@work*, *outplacement* en aan mogelijkheden om deeltijds naar onderwijs te komen als gastleraar of als duale lesgever."

– Versoepelen van de LIO-baan

De definitie van het begrip LIO-baan (leraar-in-opleiding) wordt verduidelijkt en de voorwaarden om een dergelijke baan op te nemen worden versoepeld.

Door het herformuleren van de voorwaarden voor de LIO-baan zal duidelijker worden dat alle leraren die een lesopdracht combineren met het volgen van een lerarenopleiding die opleidt voor hetzelfde onderwijsniveau als waar de lesopdracht plaatsvindt – ongeacht de grootte van hun opdracht – als leraar-in-opleiding (LIO) kunnen worden beschouwd.

Daarnaast zorgt de herformulering voor een duidelijker omschrijving van de onderwijsinstellingen waar een LIO-baan vervuld kan worden.

Ook zal een LIO-baan in het buitengewoon basisonderwijs mogelijk worden in het ambt van kleuteronderwijzer algemene en sociale vorming, onderwijzer algemene en sociale vorming of leermeester algemene en sociale vorming compensatietechniek-braille in type 6.

– Invoeren van het mandaat van leraar-specialist in het basis- en secundair onderwijs

Een schoolbestuur krijgt de mogelijkheid om de vlakke loopbaan van de leraar in het basis- en secundair onderwijs te doorbreken via de toewijzing van het mandaat van leraar-specialist.

De toewijzing van het mandaat gebeurt op basis van drie generieke criteria, die worden aangevuld met lokaal bepaalde en onderhandelde criteria en specifieke taken.

Dat moet toelaten dat een schoolbestuur de expertise en competenties van sterke leraren kan honoreren en hen in zijn scholen kan inzetten voor specifieke doelgroepen afhankelijk van de schoolwerking en het schoolbeleid.

Het mandaat wordt toegekend voor de duur van drie schooljaren, maar kan verlengd worden.

Het personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist toegewezen krijgt, heeft tijdens de mandaatperiode recht op een salarisverhoging.

– Invoeren van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs

De invoering van het selectieambt van adjunct-directeur biedt aan basischolen meer mogelijkheden om dat ambt in te schakelen in hun hr- en personeelsbeleid en taken van de schoolleider te delegeren.

Daarnaast biedt het de betrokken personeelsleden meer verantwoordelijkheden en de kans om de vlakke loopbaan te doorbreken.

- De inzetbaarheid van personeelsleden in het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs

De maatregelen die worden opgenomen in dit voorstel van decreet, zorgen er voor dat tijdelijke personeelsleden de prestaties die ze in de zomervakantie leveren in het kader van het zomeraanbod in een centrum voor volwassenenonderwijs, in rekening kunnen brengen bij de berekening van hun dienstanciënniteit.

Daarnaast wordt specifiek voor het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs een afwijking op de voorrangregeling ingeschreven, zodat een centrum gericht personeelsleden kan aanstellen en niemand verplicht wordt om ook in de zomermaanden een opdracht op te nemen.

- Aanpassing aan de administratieve stand van terbeschikkingstelling in functie van de re-integratie van een personeelslid na afwezigheid wegens ziekte

Deze maatregel zorgt voor een aanpassing aan de administratieve stand terbeschikkingstelling in de decreten Rechtspositie van 27 maart 1991.

De maatregel hangt samen met de aanpassingen van de regelgeving met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte die de Vlaamse Regering doorvoert vanaf 1 januari 2023.

Dat verlof laat een personeelslid toe om deeltijds het werk te hervatten na ziekte. Ook een personeelslid van wie het ziekteverlof volledig opgebruikt is, zal dit verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kunnen nemen. Dat betekent dat het personeelslid tijdens dat verlof voor het gedeelte van de prestaties dat hij niet uitoefent, in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte zal zijn.

Dat vergt een aanpassing van de administratieve stand terbeschikkingstelling in de decreten Rechtspositie.

- Invoering van de mogelijkheid tot een flexibele werkregeling ter uitvoering van de Europese richtlijn EU 2019/1158

Deze maatregel geeft uitvoering aan artikel 9 van richtlijn EU 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen (richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad), op grond waarvan de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.

Personeelsleden uit het onderwijs krijgen daarmee het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling aan te vragen. Er wordt echter geen recht op een flexibele werkregeling ingevoerd. Het bevoegde bestuur kan de aanvraag steeds weigeren.

Personeelsleden zullen een flexibele werkregeling kunnen aanvragen met het oog op de zorg voor hun kind of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

### 3. Inwerkingtreding

De maatregelen vervat in dit voorstel van decreet treden in werking op 1 september 2023, met uitzondering van artikel 18, 19, 38, 39, 68 en 94 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2023.

## II. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

### Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

### 1. Tijdelijke maatregelen die een school in het basis- en secundair onderwijs de mogelijkheid bieden om vervangingen flexibeler in te vullen

Artikel 45, 48, 49, 70, 71, 72, 79, 3<sup>o</sup>, en 81

#### Algemene toelichting

Een school wordt niet alleen bij de start van het schooljaar geconfronteerd met een lerarentekort, maar ook in de loop van het schooljaar moet ze meermaals op zoek naar een leraar voor de vervanging van een afwezig personeelslid.

Als de school geen leraar als vervanger vindt, betekent dit dat de betrekking tijdens de duur van de afwezigheid volledig of gedeeltelijk oningevuld blijft en dat de leerlingen ofwel naar de studie moeten gaan, ofwel in het slechtste geval naar huis worden gestuurd.

Om dat te vermijden krijgen scholen in het basis- en secundair onderwijs tijdelijk de mogelijkheid om bij de afwezigheid van een leraar de vacature toch in te vullen of er in elk geval voor te zorgen dat er extra ondersteuning wordt geboden aan de leerlingen op de klasvloer.

Daartoe zijn twee maatregelen uitgetrokken:

- het omzetten van een niet-vacante betrekking in punten beleids- en ondersteunend personeel (basisonderwijs) of ondersteunend personeel (secundair onderwijs) of in uren voor paramedische disciplines (buitengewoon onderwijs);
- het aantrekken van een gastleraar om een vervanging van een afwezige leraar in te vullen.

Deze maatregelen geven al deels uitvoering aan de volgende maatregel uit de conceptnota Herwaardering van de leraar: "We maken het interessanter om vervangingsopdrachten op te nemen. Met de clustering vermijden we versnipperde opdrachten. We laten het bufferen en overdragen van niet-ingevulde vervangingen toe".

De eerste maatregel betreft de omzetting van een niet-vacante betrekking naar punten of uren.

Dat moet toelaten dat bij een vastgesteld lerarentekort een schoolbestuur bij de afwezigheid van een personeelslid de betrekking in een wervingsambt van het onderwijzend personeel waarvoor ze recht heeft op een reguliere vervanging, kan omzetten in punten beleids- en ondersteunend personeel (basisonderwijs), in punten ondersteunend personeel (secundair onderwijs) of in uren paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (buitengewoon basis- en secundair onderwijs).



De omzetting geldt voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en maximaal voor de duur van het schooljaar.

Die mogelijkheid is tijdelijk van aard en geldt voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025.

Op die wijze loopt de maatregel gelijktijdig met de al bestaande tijdelijke mogelijkheid waarover een schoolbestuur beschikt om tot 20% van haar vacante lesomkadering in een ambt van het onderwijzend personeel om te zetten naar punten of uren.

De tweede maatregel geeft een schoolbestuur de mogelijkheid om in het secundair onderwijs een vervanging van een afwezig personeelslid ook op te vangen via een gastleraar.

Een school voor gewoon of buitengewoon secundair onderwijs en een centrum voor deeltijds onderwijs krijgen de mogelijkheid om een niet-vacante betrekking om te zetten in een krediet dat ze dan kunnen gebruiken om een gastleraar aan te trekken.

Voor de gastleraar gelden de nieuwe principes die ook via dit voorstel van decreet worden uitgewerkt.

Ook die mogelijkheid is tijdelijk van aard en geldt voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025.

Dat zorgt er voor dat alle maatregelen voor het terugdringen van het lerarentekort – ook de maatregelen die tijdens voorgaande schooljaren al werden ingevoerd en die lopen tot en met 2024-2025 – gedurende dezelfde periode van toepassing zijn.

Toelichting bij de artikelen

Omzetting van een niet-vacante betrekking naar punten of uren (artikel 45, 48, 49, 70, 71, 72, 79, 3°, en 81).

Artikel 45, 48 en 49

Via artikel 45 wordt in artikel 130, §2, van het decreet basisonderwijs, dat bij een vastgesteld lerarentekort de al bestaande omzetting van maximum 20% van de lestijden naar punten of uren regelt, verduidelijkt dat het bij die omzetting steeds om vacante lestijden gaat.

Dat verduidelijkt het verschil met de nieuwe maatregel, vermeld in artikel 49.

Artikel 49 maakt het immers mogelijk dat een basisschool in bepaalde omstandigheden een niet-vacante betrekking van een leerkracht kan omzetten in punten of uren.

Bij een vastgesteld lerarentekort kan een schoolbestuur in het basisonderwijs bij de afwezigheid van een personeelslid van het onderwijzend personeel de lestijden van de betrekking in een wervingsambt van het onderwijzend personeel waarvoor ze recht heeft op een reguliere vervanging tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025, omzetten in punten beleids- en ondersteunend personeel of in uren paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (buitengewoon basisonderwijs).

Als het schoolbestuur van die mogelijkheid gebruik wil maken, doet ze het voorstel aan het bevoegde lokaal onderhandelingscomité. In het bevoegde lokaal

onderhandelingscomité wordt onderhandeld over hoe het lerarentekort wordt vastgesteld, alsook over de aanwending van de punten in de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of van de uren in ambten van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De omzetting geldt maximaal voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en maximaal voor de duur van het schooljaar. De omzetting eindigt echter in elk geval als de titularis vervroegd uit zijn afwezigheid terugkeert of als het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een betrekking die ingericht is met omgezette punten, vrijwillig ontslag neemt.

Een dergelijke omzetting houdt ook in dat vanaf het ogenblik dat de lestijden van de niet-vacante betrekking omgezet worden naar punten of uren, die niet-vacante betrekking in een ander ambt wordt ingericht, namelijk in een ambt van het beleids- en ondersteunend personeel (via punten) of in een ambt van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (via uren). Dat houdt in dat de niet-vacante betrekking voor de duur van de omzetting niet meer beschouwd wordt als een betrekking van het onderwijzend personeel en dat de statutaire regels voor de initiële betrekking tijdens die periode ook niet gelden.

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om te bepalen hoe de lestijden worden omgezet naar punten of uren. Dait zal gebeuren volgens dezelfde werkwijze die al van toepassing is op de 20%-omzetting van vacante lestijden, zoals is opgenomen in artikel 15 en 16 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2022 tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen.

Deze maatregel is tijdelijk van aard en laat een schoolbestuur toe om tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 een andere invulling te geven aan zijn lesomkadering. Daarom mag het schoolbestuur die betrekkingen in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel niet vacant verklaren en kan het er ook geen affectatie, mutatie of vaste benoeming in toewijzen.

Artikel 71, 72, 79, 3<sup>o</sup>, en 81

Via artikel 79, 3<sup>o</sup>, en artikel 81 wordt in artikel 211, §4, en in artikel 308/3 van de Codex Secundair Onderwijs, die bij een vastgesteld lerarentekort de al bestaande omzetting van maximaal 20% van de lestijden naar punten of uren regelen, verduidelijkt dat het bij die omzetting steeds gaat om vacante uren-leraar of lesuren.

Dat verduidelijkt het verschil met de nieuwe maatregel, vermeld in artikel 72.

Artikel 72 maakt het immers mogelijk voor een secundaire school om in bepaalde omstandigheden een niet-vacante betrekking van een leerkracht om te zetten in punten of uren.

Bij een vastgesteld lerarentekort kan een schoolbestuur in het secundair onderwijs bij de afwezigheid van een personeelslid van het onderwijzend personeel de uren-leraar of de lesuren van de betrekking in een wervingsambt van het onderwijzend personeel waarvoor ze recht heeft op een reguliere vervanging tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 omzetten in punten ondersteunend personeel of in uren paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (buitengewoon secundair onderwijs).

Als het schoolbestuur van die mogelijkheid gebruik wil maken, doet het een voorstel aan het bevoegde lokaal onderhandelingscomité. In het bevoegde lokaal onderhandelingscomité wordt onderhandeld over hoe dit lerarentekort wordt

vastgesteld, alsook over de aanwending van de punten in de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of van de uren in ambten van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De omzetting geldt maximaal voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en maximaal voor de duur van het schooljaar. De omzetting eindigt echter in elk geval als de titularis vervroegd uit zijn afwezigheid terugkeert of als het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een betrekking die ingericht is met omgezette punten, vrijwillig ontslag neemt.

Een dergelijke omzetting houdt ook in dat vanaf het ogenblik dat uren-leraar of lesuren van de niet-vacante betrekking omgezet worden naar punten of uren, die niet-vacante betrekking in een ander ambt wordt ingericht, namelijk in een ambt van het ondersteunend personeel (via punten) of in een ambt van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (via uren). Dat houdt in dat de niet-vacante betrekking voor de duur van de omzetting niet meer beschouwd wordt als een betrekking van het onderwijzend personeel en dat de statutaire regels voor de initiële betrekking tijdens die periode ook niet gelden.

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om te bepalen hoe de uren-leraar en lesuren worden omgezet naar punten of uren. Dat zal gebeuren volgens dezelfde werkwijze die al van toepassing is op de 20%-omzetting van vacante uren-leraar of lesuren, zoals is opgenomen in artikel 1, §2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2022 tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen.

Deze maatregel is tijdelijk van aard en laat een schoolbestuur toe om tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 een andere invulling te geven aan zijn lesomkadering. Daarom mag het schoolbestuur die betrekkingen in ambten van het ondersteunend personeel of van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel niet vacant verklaren en kan het er ook geen affectatie, mutatie of vaste benoeming in toewijzen.

Vervanging via gastleraar in het secundair onderwijs (artikel 72)

Artikel 72 voert voor het secundair onderwijs de mogelijkheid in voor een school of centrum om bij de afwezigheid van een personeelslid de uren-leraar of lesuren van de niet-vacante betrekking om te zetten in een krediet. Dat geldt voor zover de niet-vacante betrekking beantwoordt aan de criteria voor een reguliere vervanging.

Met het op die manier verkregen krediet kan de school dan een gastleraar aantrekken. Daarbij gelden de principes die hieronder in artikel 79 en 83 worden toegelicht. De school kan ook een gastleraar aantrekken via het sluiten van een dienstverleningsovereenkomst zoals wordt toegelicht bij artikel 80 en 82.

De omzetting van de vacature in een krediet geldt steeds voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en is ook steeds beperkt tot de duur van het lopende schooljaar. Het daaropvolgende schooljaar kan de school evenwel opnieuw gebruik maken van de maatregel. De omzetting – en dus ook de aanstelling van de gastleraar – eindigt echter in elk geval als de titularis vervroegd uit zijn afwezigheid terugkeert of als de gastleraar vrijwillig een einde aan zijn opdracht wenst te maken.

Deze maatregel is tijdelijk van aard en laat een schoolbestuur toe om tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 een andere invulling te geven aan zijn lesomkadering.

## **2. Tijdelijke versoepeling van de mogelijkheid om een voordrachtgever (gastleraar) in te schakelen in het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs en invoering van dat principe in het basisonderwijs en in het buitengewoon secundair onderwijs**

Artikel 47, 51, 52, 57 tot en met 59, 1° en 2°, artikel 73 tot en met 79, 1° en 2°, artikel 83 tot en met 85, en artikel 95

### Algemene toelichting

Momenteel kunnen een school voor gewoon voltijds secundair onderwijs, een centrum voor deeltijds secundair onderwijs, een academie in het deeltijds kunstonderwijs en een centrum voor volwassenenonderwijs of voor basiseducatie onder bepaalde voorwaarden een externe persoon inschakelen als zogenaamde voordrachtgever. Die voordrachtgever kan dan vanuit de eigen expertise een bijdrage leveren aan de realisatie van het onderwijsprogramma van de instelling.

Een voordrachtgever is een persoon die geen deel uitmaakt van het school- of centrubestuur of van het personeel van de school of het centrum en die, hetzij in eigen naam hetzij in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma, een bijdrage levert vanuit de eigen deskundigheid en ervaring.

De aanstelling van een voordrachtgever is geen statutaire aanstelling. De principes van de decreten Rechtspositie van 27 maart 1991 en de aansluitende besluiten van de Vlaamse Regering betreffende personeelsregelgeving zijn niet van toepassing.

Het school- of centrubestuur bepaalt zelf de wijze waarop het een voordrachtgever in dienst neemt: ofwel sluit de school een arbeidsovereenkomst met de voordrachtgever zelf, ofwel sluit de school een contract van huur van diensten.

In het geval van een arbeidsovereenkomst neemt het school- of centrubestuur de voordrachtgever in dienst via een contractuele tewerkstelling en wordt het bestuur dus de werkgever van de voordrachtgever.

In het geval van huur van diensten kan een contract, bijvoorbeeld tegen een vaste prijs per uur, gesloten worden, zowel met natuurlijke personen als met rechtspersonen. Het school- of centrubestuur betaalt, op basis van de voorgelegde gefactureerde prestaties, het contractueel vastgelegde huurgeld. In dat geval is er geen band van leiding, toezicht en gezag en is er voor het schoolbestuur geen sprake van tewerkstelling.

De principes die hierboven vermeld staan, worden alvast behouden.

Een school- of centrubestuur kan vandaag een afgebakend deel van zijn lesomkadering aanwenden om voordrachtgevers aan te trekken:

- in het voltijds gewoon secundair onderwijs kunnen op jaarbasis maximaal vier uren aan voordrachtgevers worden besteed en voor de structuuronderdelen Defensie en Veiligheid tso, Integrale veiligheid tso en alle structuuronderdelen Ballet kso maximaal zes uren;
- een centrum voor deeltijds beroepsonderwijs kan tot 20% van het pakket uren-leraar aanwenden;
- in het buitengewoon secundair onderwijs kunnen er gemiddeld op jaarbasis maximaal twee uren van de wekelijkse lessentabel duale structuuronderdelen van OV3 (OV: opleidingsvorm) en OV4 aangewend worden;
- in het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs kan maximaal 5% van de lesomkadering aangewend worden.

In het kader van het lerarentekort wordt die afbakening van de lesomkadering in het gewoon voltijds secundair onderwijs tijdelijk tot en met het schooljaar 2024-2025 versoepeld. Daarbij geldt wel de beperking dat een school in een structuuronderdeel uren-leraar voor het inzetten van gastleraren kan aanwenden voor een maximum van een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van het structuuronderdeel in kwestie. Daardoor wordt vermeden dat leerlingen voor alle lessen een gastleraar krijgen. De school moet er immers naar blijven streven om maximaal in te zetten op leerkrachten die statutair aangesteld kunnen worden en dus beschikken over een vereist, een voldoende geacht of desnoods een ander bekwaamheidsbewijs.

Daarnaast wordt die mogelijkheid ook als tijdelijke maatregel ingevoerd voor het basisonderwijs en voor het buitengewoon secundair onderwijs.

In het basisonderwijs kan het schoolbestuur lestijden aanwenden voor een gastleraar met de beperking per gastleraar tot maximaal het aantal lestijden dat overeenkomt met een derde van een voltijdse lesopdracht.

In het basisonderwijs wordt een gastleraar ook steeds aangetrokken voor gastlessen in een specifiek leergebied. Het is immers niet de bedoeling dat een gastleraar de volledige opdracht van een onderwijzer overneemt, maar wel dat de school de mogelijkheid krijgt om een gastleraar aan te trekken die voor een bepaald leergebied over de nodige deskundigheid en ervaring beschikt.

In het buitengewoon secundair onderwijs zal een schoolbestuur – net als in het gewoon secundair onderwijs – lesuren voor een gastleraar kunnen aanwenden voor een maximum van een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van de opleidingsvorm in kwestie.

Het begrip voordrachtgever wordt overal vervangen door de meer hedendaagse term van gastleraar.

Hoewel gastleraren geen statutaire personeelsleden zijn, worden toch twee voorwaarden ingeschreven waaraan ze moeten voldoen om een gastles te verzorgen.

Net als alle andere personen – zowel statutaire personeelsleden als vrijwilligers – die in aanraking komen met leerlingen, moeten gastleraren aantonen dat zij van onberispelijk gedrag zijn via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister. Opdat de onderwijskwaliteit verzekerd is, moeten gastleraren kunnen aantonen dat ze het Nederlands als onderwijstaal beheersen op hetzelfde niveau als onderwijzend personeel, namelijk het ERK-niveau C1 (ERK: Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Moderne Vreemde Talen: Leren, Onderwijzen, Beoordelen (= CEFR)).

Bij het bestaande principe van de omzetting van omkadering naar een krediet wordt verduidelijkt dat het steeds gaat om de omzetting van een aantal omkaderingseenheden ten belope van de lesopdracht van de gastleraar.

De omzetting van de omkaderingseenheden naar een krediet houdt bij een vacante betrekking ook in dat die betrekking voor de duur van de omzetting niet meer beschouwd wordt als een statutaire betrekking. Dat betekent dus onder meer dat die betrekking niet in aanmerking komt voor vacantverklaring, voor vaste benoeming, voor reffectatie of wedertewerkstelling.

Deze maatregelen zullen geëvalueerd worden tijdens het schooljaar 2024-2025

## Toelichting bij de artikelen

### Artikel 47

Dit artikel voert in het basisonderwijs het principe van de gastleraar in.

Een basisschool kan op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité een deel van haar vacante lestijden aanwenden voor een gastleraar. Daarbij geldt de beperking dat ze per gastleraar maximum het aantal lestijden kan aanwenden dat overeenkomt met een derde van een voltijdse lesopdracht.

De vacante lestijden die de school wil besteden aan een gastleraar, worden omgezet in een krediet. De wijze waarop de school dat moet doen, de omvang van het krediet per lestijd en de wijze waarop de school dat krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dat zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan in de onderwijsniveaus waar met gastleraren (vandaag nog zogenaamde voordrachtgevers) wordt gewerkt.

Gastleraren zijn geen statutaire personeelsleden. Ze verzorgen vanuit hun deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma. Gastleraren worden ook aangetrokken voor gastlessen in een of meer onderdelen van een specifiek leergebied. Ze worden dus niet ingeschakeld om de volledige opdracht van een onderwijzer over te nemen, maar wel om in een specifiek leergebied over een of enkele onderdelen gastlessen te geven afhankelijk van hun expertise in dat gebied. Het is niet toegestaan om de volledige leerplanrealisaties van een leergebied via gastleraren uit te voeren.

Gastleraren moeten aantonen dat zij van onberispelijk gedrag zijn. Ze doen dat via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat hoogstens één maand oud is.

Gastleraren moeten aantonen dat ze het Nederlands als onderwijstaal beheersen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van de basisschool, namelijk het ERK-niveau C1. Ze kunnen dat niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in het basisonderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (kleuteronderwijzer, onderwijzer, leermeester godsdienst.) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

### Artikel 51

Dit artikel past het principe van de aanwending van de voltijdsequivalenten (VTE) van een centrum voor basiseducatie voor voordrachtgevers aan.

Daarbij wordt de term voordrachtgever gewijzigd in gastleraar.

Het aandeel van 5% van het aantal VTE's dat een centrum kan aanwenden voor een gastleraar, wordt losgelaten.

Een centrum bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante VTE's dat het wil aanwenden voor een gastleraar.

Die vacante VTE's worden omgezet in een krediet. Het gaat daarbij om het volume VTE's ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop het centrum dat moet doen, de omvang van het krediet per VTE en de wijze waarop het centrum dat krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dat zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die vastgelegd zijn in het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2007 tot regeling van een aantal aangelegenheden voor de Centra voor Basiseducatie ter uitvoering van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

Gastleraren zijn geen statutaire personeelsleden. Zij verzorgen vanuit hun deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector, in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Gastleraren moeten aantonen dat zij van onberispelijk gedrag zijn. Ze doen dat via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat specifiek voor een gastles in een centrum voor basiseducatie niet langer dan één jaar oud is.

Gastleraren moeten aantonen dat ze het Nederlands als onderwijstaal beheersen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van het centrum voor basiseducatie, namelijk het ERK-niveau C1. Ze kunnen dat niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in de basiseducatie geldt als bekwaamheidsbewijs voor een ambt van het onderwijzend personeel (leraar) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

## Artikel 52

Dit artikel past het principe van de aanwending van de leraarsuren van een centrum voor volwassenenonderwijs voor voordrachtgevers aan.

Daarbij wordt de term voordrachtgever gewijzigd in gastleraar.

Het aandeel van 5% van het aantal leraarsuren dat een centrum kan aanwenden voor een gastleraar, wordt losgelaten.

Een centrum bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante leraarsuren dat ze wil aanwenden voor een gastleraar.

De vacante leraarsuren worden omgezet in een krediet. Het gaat daarbij om het volume leraarsuren ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop het centrum dat moet doen, de omvang van het krediet per leraarsuur en de wijze waarop het centrum dat krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dat zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die vastgelegd zijn in het besluit van de Vlaamse Regering van 21 september 2007 tot regeling van een aantal aangelegenheden voor de Centra voor Volwassenenonderwijs in uitvoering van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

Gastleraren zijn geen statutaire personeelsleden. Zij verzorgen vanuit hun deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector, in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Gastleraren moeten aantonen dat zij van onberispelijk gedrag zijn. Ze doen dat via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat specifiek voor een gastles in een centrum voor volwassenenonderwijs niet langer dan één jaar oud is.

Gastleraren moeten aantonen dat ze het Nederlands als onderwijstaal beheersen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van het centrum voor volwassenenonderwijs, namelijk het ERK-niveau C1. Ze kunnen kan dat niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in de centra voor volwassenenonderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (leraar) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

Artikel 57 tot en met 59

Deze artikelen voeren voor de centra voor deeltijds secundair onderwijs de nodige aanpassingen door met betrekking tot de gastleraar.

Artikel 73 tot en met 79, 1° en 2°, en artikel 83 tot en met 85

Artikel 79, 1° en 2°, past het principe van de aanwending van de uren-leraar van een school voor voltijds gewoon secundair onderwijs of van een centrum voor deeltijds onderwijs voor voordrachtgevers aan.

Daarbij wordt de term voordrachtgever gewijzigd in gastleraar.

Het aantal uren-leraar dat een school tijdelijk tot en met het schooljaar 2024-2025 (vier tot zes uren op jaarbasis) kan aanwenden voor een gastleraar wordt versoepeld.

Een school bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante uren-leraar dat ze wil aanwenden voor een gastleraar. Daarbij geldt wel een beperking tot een maximum van een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van het structuuronderdeel in kwestie.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

De vacante uren-leraar worden omgezet in een krediet. Het gaat daarbij om het volume uren-leraar ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop de school of het centrum dat moet doen, de omvang van het krediet per uur-leraar en de wijze waarop de school of het centrum dat krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dat zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die vastgelegd zijn in het besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 tot vastlegging van het pakket "uren-leraar" in het voltijds secundair onderwijs en betreffende de aanvangsbegeleiding in (semi-)internaten en tehuizen.

Gastleraren zijn geen statutaire personeelsleden. Zij verzorgen vanuit hun deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector, in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Gastleraren moeten aantonen dat zij van onberispelijk gedrag zijn. Ze doen dat via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan één maand oud is.



Gastleraren moeten aantonen dat ze het Nederlands als onderwijstaal beheersen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van de secundaire school, namelijk het ERK-niveau C1. Ze kunnen dat niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in het gewoon secundair onderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (leraar, godsdienstleraar), of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Artikel 83 voert voor het buitengewoon secundair onderwijs overal tijdelijk het principe van de gastleraar in, terwijl dat nu alleen mogelijk is in de duale structuurdonderdelen in OV3 en OV4.

Het aantal lesuren dat een school (twee uren op jaarbasis) kan aanwenden voor een gastleraar, wordt tijdelijk versoepeld.

Een school bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante lesuren dat ze wil aanwenden voor een gastleraar. Daarbij geldt wel een beperking tot een maximum van een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van de opleidingsvorm in kwestie.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

De vacante lesuren worden omgezet in een krediet. Het gaat daarbij om het volume lesuren ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop de school dat moet doen, de omvang van het krediet per lesuur en de wijze waarop de school dat krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dat zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan. Voor het gewoon voltijds secundair onderwijs zijn die principes vastgelegd in het besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 tot vastlegging van het pakket "uren-leraar" in het voltijds secundair onderwijs en betreffende de aanvangsbegeleiding in (semi-)internaten en tehuizen, en voor de centra voor deeltijds secundair onderwijs in het besluit van de Vlaamse Regering van 24 oktober 2008 houdende uitvoering van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap.

Gastleraren zijn geen statutaire personeelsleden. Zij verzorgen vanuit hun deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector, in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Gastleraren moeten aantonen dat zij van onberispelijk gedrag zijn. Ze doen dat via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan één maand oud is.

Gastleraren moeten aantonen dat ze het Nederlands als onderwijstaal beheersen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van de secundaire school, namelijk het ERK-niveau C1. Ze kunnen dat niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in het buitengewoon secundair onderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (leraar ASV, leraar BGV), of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

De andere artikelen vervangen waar nodig in de Codex Secundair Onderwijs de term voordrachtgever door de term gastleraar.

## Artikel 95

Dit artikel past het principe van de aanwending van de lestijden van een academie voor deeltijds kunstonderwijs voor voordrachtgevers aan.

Daarbij wordt de term voordrachtgever gewijzigd in gastleraar.

Het aantal lestijden dat een academie kan aanwenden voor een gastleraar (maximum tot 5% van het pakket), wordt losgelaten.

Een academie bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante lestijden dat ze wil aanwenden voor een gastleraar.

De vacante lestijden worden omgezet in een krediet. Het gaat daarbij om het volume lestijden ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop de academie dat moet doen, de omvang van het krediet per lestijd en de wijze waarop de academie dat krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald. Dat zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die vastgelegd zijn in het besluit van de Vlaamse Regering van 4 mei 2018 betreffende het opleidingsaanbod, de organisatie, de personeelsformatie, de inning van het inschrijvingsgeld en de certificering van het deeltijds kunstonderwijs.

Gastleraren zijn geen statutaire personeelsleden. Zij verzorgen vanuit hun deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector, in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Gastleraren moeten aantonen dat zij van onberispelijk gedrag zijn. Ze doen dat via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan één maand oud is.

Gastleraren moeten aantonen dat ze het Nederlands als onderwijstaal beheersen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van de academie, namelijk het ERK-niveau C1. Ze kunnen dat niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in het deeltijds kunstonderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (leraar, begeleider), of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

De voormelde vereisten voor het onberispelijk gedrag en de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal worden ook ingeschreven voor de expert die een academie kan inschakelen via de omzetting van lestijden voor leeractiviteiten op maat.

## Artikel 44, 50 en 69

Het begrip Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen wordt in het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs en de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2016 toegevoegd aan de artikelen met definities.

Dat begrip wordt immers in die decreten op verschillende plaatsen gebruikt en vergt daarom een generieke definitie in de desbetreffende artikelen.

**3. Een kader dat een schoolbestuur in het basis- en secundair onderwijs en een centrumbestuur van de centra voor volwassenenonderwijs de mogelijkheid biedt om bij een lerarentekort een vacature in een school in te vullen via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie**

Artikel 46, 53, 60, 80 en 82

Algemene toelichting

Deze artikelen bieden scholen in het basis- en secundair onderwijs en centra voor volwassenenonderwijs die door het lerarentekort een of meer lesopdrachten niet kunnen invullen door een statutaire aanstelling (een tijdelijke aanstelling volgens de decreten Rechtspositie in een vacante betrekking of de vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid), een kader om die opdracht te laten uitvoeren via een dienstverleningsovereenkomst.

Via die overeenkomst stelt het bedrijf of de organisatie dan een of meer werknemers ter beschikking die in de school of in het centrum een lesopdracht opnemen.

Een aantal bedrijven en organisaties zijn vandaag al bereid om personeel in het kader van hun interne loopbaanbeleid ter beschikking te stellen van het onderwijs. Deze maatregel kan dat faciliteren.

Toelichting bij de artikelen

Een school in het basis- of secundair onderwijs of een centrum voor volwassenenonderwijs die door het lerarentekort een of meer lesopdrachten niet kan invullen door een statutaire aanstelling (een tijdelijke aanstelling volgens de decreten Rechtspositie in een vacante betrekking of de vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid) kan de vacature invullen door een werknemer van een bedrijf of organisatie in dienst te nemen via een dienstverleningsovereenkomst.

Het school- of centrumbestuur en het bedrijf of de organisatie sluiten daartoe een dienstverleningsovereenkomst.

De personen die deze opdracht uitvoeren blijven in dienst van hun oorspronkelijke werkgever. Ze worden dus niet aangesteld onder de voorwaarden van de decreten Rechtspositie en kunnen dus ook geen daaraan verbonden rechten verwerven of laten gelden. Daarbij wordt er wel voor gezorgd dat de nodige garanties gelden betreffende de arbeidsvoorwaarden voor de betrokken werknemers en met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat aan de betrokken leerlingen zal worden verstrekt. Die arbeidsvoorwaarden en de nodige kwaliteitsvereisten – in de vorm van specifieke aanstellingsvoorwaarden – zullen deel uitmaken van de dienstverleningsovereenkomst die de school of het school- of centrumbestuur en het bedrijf of de organisatie gebruiken bij de indienstneming van een werknemer van het bedrijf of de organisatie.

Die overeenkomst zal natuurlijk ook de gangbare principes van de arbeidswetgeving respecteren en garandeert alvast ook dat de werknemer het salaris en de eventuele aanvullende financiële voordelen behoudt die hij in zijn bedrijf of organisatie geniet.

De Vlaamse Regering zal daartoe een standaardmodel opstellen, waarin minstens de volgende elementen zijn opgenomen:

- de specifieke opdracht die de werknemer in de school zal opnemen. Dat omhelst de effectieve lesopdracht en daarbij behorende taken (lesvoorbereidingen, evaluatie van de leerlingen, deelname aan vergaderingen, overleg);
- de aanstellingsvoorwaarden die gelden voor de werknemer;
- de arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer, waarbij alvast de garantie geldt dat hij zijn salaris en andere financiële voordelen bij zijn bedrijf of organisatie behoudt;
- de plichten waaraan de werknemer zich moet houden bij het uitoefenen van zijn opdracht in de school;
- de duur van de overeenkomst en de mogelijkheden om de overeenkomst voortijdig te beëindigen.

Door de uitschakeling van de statutaire regelgeving wordt aangegeven dat de werknemer die via een dergelijke dienstverleningsovereenkomst in het onderwijs wordt ingeschakeld, dat alleen voor een specifieke opdracht en tijdens een duidelijk afgebakende periode doet. Bovendien zorgt het ervoor dat die werknemer niet hoeft op te boksen tegen de concurrentie met andere (tijdelijke of vastbenoemde) personeelsleden die een reguliere statutaire aanstelling hebben of krijgen bij het schoolbestuur in kwestie. Een dergelijke tewerkstelling zal ook alleen van toepassing zijn bij een vastgesteld lerarentekort, als een school er niet in slaagt om personeelsleden aan te werven via een statutaire tewerkstelling. Dat lerarentekort blijkt uit het feit dat de school een vacature voor een tijdelijke aanstelling in een ambt van het onderwijzend personeel heeft volgens de decreten Rechtspositie in een vacante betrekking of voor de vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid en waarvoor ze geen statutair personeelslid vindt dat in het bezit is van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor de opdracht.

Een school zal via deze bepaling een deel van haar lesomkadering kunnen omzetten in een krediet, dat dan vervolgens kan worden aangewend om een financiële tegemoetkoming te betalen aan het bedrijf of de organisatie van de betrokken werknemer. Daartoe zal de school een deel van haar reguliere omkadering voor onderwijzend personeel, toegekend in lestijden, lesuren of uren-leraar, kunnen omzetten in een krediet. Het gaat daarbij steeds om het volume aan lestijden, lesuren of uren-leraar ten belope van de afgesproken lesopdracht van de gastleraar. Als bijvoorbeeld in de dienstverleningsovereenkomst is opgenomen dat een werknemer een wekelijkse lesopdracht van tien uur zal opnemen voor een bepaalde periode, dan kan de school alleen die tien wekelijkse uren omzetten in een krediet. Met dat krediet wordt vervolgens het bedrijf of de organisatie vergoed. Die vergoeding naar rato van de effectief afgesproken lesopdracht wordt ook opgenomen in de dienstverleningsovereenkomst.

Aan de Vlaamse Regering wordt de bevoegdheid gegeven om te bepalen wat het bedrag is dat een lestijd (basisonderwijs), lesuur (buitengewoon secundair onderwijs) en een uur-leraar (gewoon secundair onderwijs) vertegenwoordigt voor van de omzetting in een krediet en de wijze waarop de school de aanwending van het krediet moet melden aan de bevoegde dienst van de administratie. Het schoolbestuur machtigt de bevoegde dienst van de administratie – het Agentschap voor Onderwijsdiensten – om de financiële tegemoetkoming rechtstreeks uit te betalen aan het bedrijf of de organisatie waarmee het schoolbestuur een dienstverleningsovereenkomst heeft gesloten.

Een belangrijke aanstellingsvoorwaarde om aan de slag te gaan in onderwijs is de kennis van de onderwijstaal, namelijk het Nederlands. Om een lesopdracht op te nemen is de kennis van het Nederlands op niveau C1 noodzakelijk. In dit artikel wordt daarom ook opgenomen hoe een werknemer die taalkennis kan bewijzen.

Het artikel legt verder vast hoe de selectie en keuze van een werknemer van een bedrijf of organisatie zal gebeuren.

Paragraaf 3 legt de bepalingen en voorwaarden vast die deel moeten uitmaken van de dienstverleningsovereenkomst die een schoolbestuur en een bedrijf of organisatie moeten sluiten met het oog op de invulling van een lesopdracht door een werknemer van het bedrijf in een school van het schoolbestuur.

Het school- of centrumbestuur en het bedrijf of de organisatie gebruiken daartoe het model van dienstverleningsverleningsovereenkomst dat door de Vlaamse Regering wordt vastgelegd.

Het bedrijf of de organisatie stelt een werknemer voor aan het school- of centrumbestuur. Dat school- of centrumbestuur controleert vervolgens of die werknemer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in het artikel..

Het is daarbij belangrijk dat de werknemer minstens over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs moet beschikken dat vastgelegd is voor een ambt van leerkracht in het desbetreffende onderwijsniveau.

Daarnaast moet de werknemer ook minstens drie jaar in dienst zijn van het bedrijf of de organisatie. Op die manier wordt vermeden dat het principe van de dienstverleningsovereenkomst kan worden gebruikt door interimbureaus, die leerkrachten uit het onderwijs weghalen om ze onder andere arbeidsvoorwaarden opnieuw ter beschikking te stellen van een school.

De persoonsgegevens die het school- of centrumbestuur bij die controle van de werknemer verkrijgt, worden bewaard op dezelfde wijze en binnen dezelfde termijnen die het school- of centrumbestuur al moet hanteren voor de gegevens van al zijn personeelsleden, op basis van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

Paragraaf 4 bepaalt dat de individuele lesopdracht van de werknemer wordt opgenomen in een aparte deellovereenkomst. Dat gebeurt aan de hand van het model dat als bijlage bij het model van dienstverleningsovereenkomst wordt opgenomen.

In die deellovereenkomst worden ook de specifieke afspraken opgenomen over de aanvangsbegeleiding en ondersteuning, alsook over de taken als stemgerechtigd lid van de klassenraad in de school.

De werknemer behoudt tijdens de uitvoering van de afgesproken lesopdracht in een school zijn salaris waarop hij in het bedrijf of de organisatie recht heeft, alsook de eventuele daarbij behorende andere financiële en extralegale voordelen.

Deze paragraaf bevestigt nogmaals dat de werknemer tijdens de uitvoering van zijn opdracht werkgever blijft van het bedrijf dat of de organisatie die de dienstverleningsovereenkomst sluit, en dus ook onder het gezag blijft van zijn bedrijf of organisatie. Het schoolbestuur van de school of het centrumbestuur van het centrum waar de werknemer zijn lesopdracht uitoefent, kan weliswaar specifieke instructies aan de werknemer geven voor de uitvoering van de concrete lesopdracht. Die instructies worden opgenomen in een bijlage bij de deellovereenkomst.

In deze paragraaf wordt ook de algemene rechtsverhouding en de rechtsvolgorde bepaald van de gesloten dienstverleningsovereenkomst en de deellovereenkomst of -overeenkomsten.

In principe neemt de werknemer ook deel aan de klassenraden waarop er op basis van de leerlingenevaluatie – die hij vanuit zijn lesopdracht heeft gemaakt – belangrijke beslissingen worden genomen over een leerling. Het bedrijf of de organisatie en het school- of centrumbestuur maken de nodige afspraken over de aanwezigheid van de werknemer op die klassenraden.

Ten slotte wordt in paragraaf 5 van dit artikel ook een machtiging voor de Vlaamse Regering opgenomen, die haar toelaat om aan een extern bedrijf of een externe organisatie een subsidie toe te kennen om voor school- en centrumbesturen en ondernemingen en bedrijven een bemiddelende en coachende rol op zich te nemen.

Deze maatregelen zullen tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd worden.

#### **4. Versoepelingen van de LIO-baan**

##### Artikel 86

##### Algemene toelichting

Volgens de huidige voorwaarden voor het vervullen van een LIO-baan moet de LIO-baan op jaarbasis ten minste vijfhonderd uren-leraar, lesuren, leraarsuren of lestijden bedragen of ten minste 0,6 vte in een centrum voor basiseducatie. Een leraar-in-opleiding die er niet in slaagt deze vijfhonderd uren of 0,6 vte te presteren, kan dat tekort aanvullen met preservicetraining.

De LIO-baan kan tot maximaal dertig studiepunten praktijkcomponent vervangen.

Als de praktijkcomponent van een opleiding groter is dan dertig studiepunten of als de lerarenopleiding van oordeel is dat op de werkplek niet alle competenties verworven kunnen worden, moet de LIO-baan worden aangevuld met preservicestage.

De huidige formulering zorgt regelmatig voor onduidelijkheid over wanneer er precies sprake is van een LIO-baan. Sommige lerarenopleidingen en scholen interpreteren het artikel strikt en spreken pas over een LIO-baan als een student op jaarbasis minstens 500 uren-leraar, lesuren, leraarsuren of lestijden, of 0,6 vte vervult. Andere spreken ook over een LIO-baan bij een kleinere aanstelling, aangevuld met preservicetraining. Dat zorgt soms voor een verschillende interpretatie van wat een LIO-baan precies inhoudt.

Er wordt een einde gemaakt aan die onduidelijkheid door een herformulering van de omschrijving en de voorwaarden van een LIO-baan. Dat zorgt voor een eenduidigere definitie en een helderder omschrijving van de voorwaarden.

Elke lesopdracht in combinatie met het volgen van een lerarenopleiding voor hetzelfde onderwijsniveau als waar de lesopdracht plaatsvindt, wordt beschouwd als een LIO-baan, ongeacht de grootte van de opdracht. Voor de LIO-baan in een centrum voor basiseducatie worden met onderwijsniveau de educatieve bachelor voor lager onderwijs, de educatieve bachelor voor secundair onderwijs en de educatieve master voor secundair onderwijs bedoeld. Voor een LIO-baan in een centrum voor volwassenenonderwijs worden met onderwijsniveau het educatief graduaat voor secundair onderwijs, de educatieve bachelor voor secundair onderwijs en de educatieve master bedoeld. Ook wie op jaarbasis dus niet aan vijfhonderd uren-leraar, lesuren, leraarsuren of lestijden, of 0,6 vte, komt – en dat tekort aanvult met preservicetraining – wordt als een leraar-in-opleiding beschouwd.

Daarnaast wordt het toepassingsgebied voor de LIO-baan verbreed, zodat ook in het basisonderwijs meer leraren-in-opleiding kunnen worden aangesteld.

Een LIO-baan is momenteel mogelijk in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de basis-educatie in alle ambten van het onderwijzend personeel. In het basisonderwijs is de LIO-baan alleen mogelijk in een beperkt aantal ambten:

- de leraar-in-opleiding is aangesteld in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding of het ambt van leermeester algemene en sociale vorming, specialiteit: lichamelijke opvoeding;
- de leraar-in-opleiding voldoet aan de bepalingen van artikel 11, tweede tot en met zesde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, en de bezoldigingsregeling in het gewoon basisonderwijs.

Dat betekent dat vandaag een LIO-baan niet mogelijk is voor de aspirant leraar in het ambt van kleuteronderwijzer algemene en sociale vorming, onderwijzer algemene en sociale vorming of leermeester algemene en sociale vorming compensatietechniek-braille in type 6, in het buitengewoon basisonderwijs.

Dat heeft tot gevolg dat wie een lerarenopleiding volgt en tegelijkertijd aangesteld is in een van bovengenoemde ambten, geen aanspraak kan maken op een LIO-baan en de bijbehorende voordelen en ondersteuning. Dat bemoeilijkt de overstap naar het buitengewoon basisonderwijs voor die groep van zijinstromers.

Om die redenen wordt de toegang tot de LIO-baan verruimd, zodat ook in het buitengewoon basisonderwijs in de bovengenoemde ambten van het onderwijzend personeel een LIO-baan mogelijk wordt. Door die maatregel zullen leraren-in-opleiding die aangesteld zijn in een van bovengenoemde ambten, ook een beroep kunnen doen op de LIO-baan en de bijbehorende voordelen en ondersteuning. Die omvatten onder meer de mogelijkheid om tot dertig studiepunten van de praktijkcomponent van de opleiding te vervullen via de LIO-baan, een aangepaste en afgestemde begeleiding door de lerarenopleiding en de school, en een traject op maat in de lerarenopleiding.

Toelichting bij de artikelen

In artikel II.108 van de Codex Hoger Onderwijs wordt verduidelijkt dat iedere lesopdracht – ongeacht de grootte – in combinatie met het volgen van een lerarenopleiding die opleidt voor hetzelfde onderwijsniveau als waar de lesopdracht plaatsvindt, als een LIO-baan kan worden beschouwd.

Daarnaast geeft het artikel een duidelijke omschrijving van de onderwijsinstellingen waar een LIO-baan vervuld kan worden.

Daarnaast maakt het artikel een LIO-baan in het buitengewoon basisonderwijs ook mogelijk in de ambten van kleuteronderwijzer algemene en sociale vorming, onderwijzer algemene en sociale vorming of leermeester algemene en sociale vorming compensatietechniek-braille in type 6.

## **5. Invoering van het mandaat van leraar-specialist in het basis- en secundair onderwijs**

Artikel 12 tot en met 16 en 32 tot en met 36

Algemene toelichting

In het kader van de herwaardering van het lerarenberoep wordt een maatregel ingevoerd om de vlakke onderwijsloopbaan in het basis- en secundair onderwijs te doorbreken, door een school(bestuur) de mogelijkheid te geven onder bepaalde voorwaarden een mandaat van leraar-specialist toe te kennen.

Deze maatregel sluit aan op een advies in het rapport van de Commissie Beter Onderwijs (commissie-Brinckman).

In zijn beleids- en begrotingstoelichting Onderwijs en Vorming (*Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 13-I/1) bij de begrotingsopmaak 2023 heeft de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, ook het volgende opgenomen:

“Ik werk samen met de sociale partners een profiel voor een senior-leraar uit in het kader van het doorbreken van de vlakke loopbaan. Ik koppel hier specifieke arbeidsvoorwaarden aan.”

Vandaag start een leraar zijn loopbaan als beginnend leraar via een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur. Na een positieve beoordeling van de eerste evaluator kan de tijdelijke leraar na een volledig schooljaar (290 dagen dienstanciënniteit, waarvan 200 dagen effectieve prestaties) het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) verwerven. Dat recht op TADD geeft de tijdelijke leraar voorrang op een tijdelijke aanstelling en vormt ook een belangrijke voorwaarde voor vaste benoeming.

De leraar kan vastbenoemd worden als hij minstens 360 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in zijn ambt bij hetzelfde schoolbestuur. In theorie betekent dit dat een leraar na twee of drie schooljaren al in aanmerking komt voor een vaste benoeming. Vanaf het ogenblik van de vaste benoeming wordt de loopbaan van een leraar gepercipieerd als een vlakke loopbaan. Wil een leraar promotie maken, dan kan dat alleen door over te stappen naar een ander ambt in het midden- of bestuurskader van de school, bijvoorbeeld als technisch adviseur, adjunct-directeur, directeur. Niet elke leraar ambieert echter een dergelijke bevordering.

Die zogenaamde vlakke loopbaan moet weliswaar genuanceerd worden, omdat een school vandaag al over heel wat mogelijkheden beschikt om inhoudelijke differentiatie binnen het ambt van leraar te realiseren. Dat kan via de diverse vormen van omkadering waar een school recht op heeft (bijvoorbeeld via BPT-uren (BPT: bijzondere pedagogische taken), via punten taak- en functiedifferentiatie in het secundair onderwijs enzovoort). Dat biedt een school de mogelijkheid om een leraar andere taken of functies te laten opnemen, zoals de functie vanleerlingenbegeleider, graadcoördinator, mentor enzovoort.

Maar die loopbaanmogelijkheden zijn – niet alleen voor de buitenwereld, maar ook in de school zelf – dikwijls niet zichtbaar in de loopbaan van de leraar en ze worden bovendien ook niet weerspiegeld in het salaris van de leraar.

Daarnaast kunnen een leraren tijdelijk een ander ambt opnemen – via het verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (verlof TAO) – en zo aan hun eigen loopbaan een andere wending geven (bijvoorbeeld als ICT-coördinator, als zorgcoördinator, als beleidsondersteuner, als opvoeder, als ondersteuner in een ondersteuningsnetwerk enzovoort). Maar als ze die wending van hun loopbaan definitief willen maken, moeten ze het ambt van leraar volledig of gedeeltelijk verlaten, bijvoorbeeld door ontslag te nemen als leraar of door een verlof te nemen en als tijdelijk personeelslid aan de slag te gaan.

Daarom krijgt een school(bestuur) in het basis- en secundair onderwijs de mogelijkheid om die vlakke loopbaan van de leraar te doorbreken via de functie van leraar-specialist.

De hoofddoelstelling om leraar-specialist te worden bestaat erin de onderwijskwaliteit te versterken door zelf les te geven (door op grond van gespecialiseerde pedagogische kennis bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid opnemen van ‘moeilijke’ klassen, of zich vakinhoudelijk te specialiseren), of de eigen kennis en ervaring



over te dragen aan collega's in het schoolteam via mentorschap, begeleiding van beginnende leraren in de klas enzovoort.

Niet alleen leraren die al een bepaalde expertise hebben verworven, komen voor het mandaat van leraar-specialist in aanmerking. Een leraar kan via professionalisering en bijscholing specifieke expertise verwerven of versterken met het oog op de taken die lokaal worden vastgelegd voor dat mandaat. Voor die professionalisering kan een school gebruik maken van haar nascholingsmiddelen. Die middelen zullen trouwens vanaf het schooljaar 2023-2024 in het basis- en secundair onderwijs worden verhoogd.

De creatie van de leraar-specialist heeft zo verschillende functies:

- veel oudere leerkrachten geven aan dat ze best nog wel voor de klas willen staan, maar dat ze ook hun kennis en kunde willen doorgeven. Dankzij het mandaat van leraar-specialist krijgen ze die mogelijkheid, zonder dat ze de klas helemaal moeten verlaten (bijvoorbeeld voor een directie-, zorg- of coachingfunctie);
- ambitieuze leerkrachten krijgen de kans om zich te onderscheiden;
- specifieke competenties en expertise in een schoolteam worden versterkt.

De functie van leraar-specialist is geen definitieve fase in de loopbaan. De aanstelling tot leraar-specialist gebeurt met andere woorden niet via een vaste benoeming in een (ander) ambt, maar wel via een mandaat van bepaalde duur, dat weliswaar verschillende keren kan worden verlengd. Aan dat mandaat zal een aangepaste verloning gekoppeld worden via een niet-verworven salarisschaal.

Voor de toekenning van dat mandaat worden centraal voorwaarden vastgelegd waaraan een personeelslid moet beantwoorden, maar een schoolbestuur krijgt daarnaast voldoende ruimte op om basis van lokaal overleg bijkomende criteria vast te leggen.

Het mandaat wordt toegekend voor een bepaalde periode, maar het kan verlengd worden.

Een schoolbestuur kan dat mandaat van leraar-specialist toekennen aan een of meer leraren voor een maximum van 5% van de lesomkadering (het pakket les-tijden, uren-leraar of uren van de instelling waarbij de leraar aangesteld is). Daarbij geldt de voorwaarde dat de toewijzing van dat mandaat aan een leraar minstens voor een derde van een voltijdse lesopdracht gebeurt. Dat zorgt ervoor dat de opdracht van de leraar-specialist voldoende substantieel en zichtbaar is.

Op de toewijzing van een derde van een voltijdse lesopdracht geldt evenwel een uitzondering voor kleine scholen of centra waarin het volume van 5% van de lesomkadering minder zou bedragen dan een derde van een voltijdse lesopdracht. In die situatie kan het schoolbestuur aan één leraar het mandaat van leraar-specialist toekennen voor een volume dat kleiner is dan een derde van een lesopdracht en dat beperkt is tot maximaal 5% van de lesomkadering.

Toelichting bij de artikelen

Artikel 12, 13, 32 en 33

Deze artikelen voegen een afdeling toe over het mandaat van leraar-specialist en definiëren een aantal begrippen.

## Artikel 14 en 34

Het schoolbestuur krijgt de mogelijkheid om in het basis- en secundair onderwijs een mandaat van leraar-specialist toe te kennen aan een of meer personeelsleden die als leraar aangesteld zijn.

Die toekenning kan tot maximaal 5% van de lesomkadering (het pakket lestijden in het basisonderwijs en het pakket uren-leraar of lessuren in het secundair onderwijs) van de school of van het centrum waarbij de leraar aangesteld is.

Het mandaat moet per personeelslid minstens voor een derde van een voltijdse lesopdracht worden toegewezen. Als het volume van 5% van de lesomkadering minder bedraagt dan een derde van een voltijdse lesopdracht, kan het schoolbestuur aan één leraar het mandaat van leraar-specialist toekennen voor een volume dat kleiner is dan een derde van een lesopdracht, tot maximaal 5% van de lesomkadering.

Een schoolbestuur kan het mandaat van leraar-specialist toekennen aan een leraar op voorwaarde dat die leraar:

- minstens tien jaar dienstanciënniteit in het ambt van leraar heeft verworven;
- aantoonbare expertise bezit of zal verwerven over de specifieke taak of taken die hij als leraar-specialist toegewezen krijgt;
- als laatste evaluatie voor dat ambt geen evaluatie met de eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen.

Het schoolbestuur legt de specifieke taken voor het mandaat vast en eventueel bijkomende eigen criteria. Dat laat toe om specifieke criteria en specifieke taken te bepalen die rekening houden met de lokale context en noden. Over die criteria en taken wordt onderhandeld in het daartoe bevoegde lokaal comité.

Het mandaat van leraar-specialist wordt steeds toegekend voor drie schooljaren, maar kan verlengd worden. De periode van drie schooljaren geeft voldoende ruimte aan de leraar-specialist om zijn expertise en competenties in te zetten, en verzekert de nodige continuïteit.

## Artikel 15 en 35

Deze artikelen leggen vast op welke wijze een mandaat kan of moet worden beëindigd.

Het schoolbestuur kan via een gemotiveerde opzegtermijn van drie maanden een einde maken aan het mandaat dat ze aan een personeelslid heeft toekend.

Daarnaast moet een schoolbestuur het mandaat beëindigen:

- als de leraar die het mandaat uitoefent, een definitieve evaluatie met de eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen;
- als de betrekking in het ambt van leraar waarin het personeelslid is aangesteld, niet meer in stand kan worden gehouden;
- als het personeelslid de leeftijdsgrens voor het rustpensioen bereikt;
- als het personeelslid met rustpensioen gaat;
- als de verlenging eindigt van de aanstelling van het personeelslid dat de leeftijdsgrens voor het rustpensioen heeft bereikt;
- als het mandaat niet langer kan worden toegekend omdat de 5% lesomkadering wordt overschreden.

Doordat de toekenning van het mandaat gekoppeld is aan de lesomkadering, kan een daling van die lesomkadering ook een invloed hebben op het volume van de toegekende mandaatsopdrachten. Daarom moet een schoolbestuur criteria

vastleggen die het zal hanteren om te bepalen hoe die daling wordt toegepast op de personeelsleden die met het mandaat van leraar-specialist belast zijn.

Het personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist uitoefent, kan ook zelf een einde aan het mandaat maken. Hij doet dat via een aangetekende brief aan het schoolbestuur die voor 1 april van het schooljaar moet zijn ingediend. Het mandaat wordt dan beëindigd op 1 september van het volgende schooljaar. In onderling overleg tussen het schoolbestuur en het personeelslid kan de melding op een andere datum plaatsvinden en kan ook de beëindiging op een ander ogenblik ingaan.

#### Artikel 16 en 36

Deze artikelen bepalen dat het personeelslid dat belast wordt met het mandaat van leraar-specialist, recht heeft op een vergoeding voor de opdracht waarvoor hij dat mandaat toegewezen krijgt.

Die vergoeding wordt toegekend in de vorm van een niet-verworven salarisschaal.

De vaststelling van die salarisschaal en de voorwaarden voor de toekenning worden gedelegeerd aan de Vlaamse Regering.

### **6. Invoering van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs**

Artikel 10, 11, 17, 30, 31 en 37

#### Algemene toelichting

Deze maatregel sluit aan bij punt 3.3.4. van cao XII, waarin het nieuwe ambt van beleidsondersteuner voor het basisonderwijs is opgenomen.

Dat ambt werd met ingang van 1 januari 2022 al geïntroduceerd als een wervingsambt. Op dat ogenblik werd echter met de sociale partners afgesproken dat een gesprek zou worden gevoerd over het voorstel om ook de mogelijkheid van een selectieambt te bekijken.

De introductie van een selectieambt in het basisonderwijs zorgt ervoor dat een directeur een deel van zijn taken en opdrachten kan delegeren. Het basisonderwijs kent immers tot op heden, naast het ambt van directeur, geen enkel selectie- of bevorderingsambt. Dat beperkt de basisscholen bij de aanduiding van de eerste evaluator aangezien die rol alleen kan worden opgenomen door een personeelslid dat aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt. Door het ambt van adjunct-directeur als selectieambt in te voeren, krijgen de basisscholen op dat vlak ook iets meer beleidsmogelijkheden.

Verdere uitwerking van deze maatregel zal gebeuren via aanpassingen van al bestaande besluiten van de Vlaamse Regering betreffende de indeling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen, salarisschalen enzovoort

#### Toelichting bij de artikelen

Artikel 17 en 37 zorgen ervoor dat de al bestaande afwijking op het principe dat personeelsleden in een selectieambt alleen voltijds of halftijds kunnen worden aangesteld ook van toepassing wordt in het basisonderwijs.

Dezelfde afwijking geldt al voor het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs. Die afwijking is nodig omdat een basisschool er niet altijd in zal slagen

om met punten voor administratieve en beleidsondersteuning minstens een half-tijdse betrekking van adjunct-directeur in te richten.

Artikelen 10, 11, 30 en 31 zorgen er voor dat de bepalingen die van kracht zijn voor het beleids- en ondersteunend personeel, ook gelden voor het nieuwe selectieambt van adjunct-directeur.

## **7. De inzetbaarheid van personeelsleden in het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs**

Artikel 2, 22, 54, 55 en 56

Algemene toelichting

Niet alle centra voor volwassenenonderwijs sluiten op 30 juni voor twee maanden hun deuren voor cursisten.

In het volwassenenonderwijs bieden centra voor volwassenenonderwijs sedert enkele jaren een zogenaamd zomeraanbod aan in juli en augustus. Het betreft vooral een aanbod van cursussen Nederlands als tweede taal (NT2), zodat anderstalige nieuwkomers ook tijdens de zomermaanden een cursus kunnen volgen. Een centrum voor volwassenenonderwijs kan dus ook modules aanbieden met een start- en einddatum tussen 1 juli en 31 augustus.

De huidige personeelsregelgeving is daar echter niet op afgestemd, zodat tijdelijke personeelsleden die in de zomermaanden toch een opdracht willen opnemen, op een 'alternatieve' wijze aangesteld en bezoldigd moeten worden:

- als contractueel personeelslid;
- als personeelslid ten laste van het werkingsbudget (PWB) in het ambt van administratief medewerker;
- als vrijwilliger.

Daardoor is die vorm van tewerkstelling niet aantrekkelijk. Bovendien komen de geleverde prestaties niet in aanmerking voor de opbouw van statutaire rechten in het kader van de decreten Rechtspositie van 27 maart 1991.

Die situatie leidt momenteel dan ook tot een aantal knelpunten.

Een eerste knelpunt betreft de bezoldiging bij een aanstelling in juli of augustus.

Volgens de decreten Rechtspositie van 27 maart 1991 eindigt een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt van rechtswege uiterlijk op het einde van het schooljaar. Het schooljaar wordt in die decreten gedefinieerd als de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het daaropvolgend jaar.

Een tijdelijke leerkracht die aangesteld is in een betrekking tot het einde van het schooljaar is dus in principe in dienst tot en met 31 augustus. Dat personeelslid kan in principe dan ook tijdens de zomervakantie aangesteld worden, maar zal daar niet extra voor worden bezoldigd. Een tijdelijk personeelslid ontvangt immers alleen een salaris tot en met 30 juni van het schooljaar. De prestaties die het tijdelijke personeelslid in de loop van het schooljaar heeft geleverd, worden vervolgens verrekend en in de zomermaanden uitbetaald in de vorm van een uitgestelde bezoldiging. Op die manier moet een tijdelijk personeelslid zich in juli en augustus niet voor een werkloosheidsuitkering inschrijven. De uitbetaling van de uitgestelde bezoldiging houdt in dat een personeelslid niet extra bezoldigd kan worden voor eventuele prestaties in juli en augustus.

Een tweede knelpunt is de opbouw van dienstanciënniteit in de zomervakantie. Volgens de huidige regelgeving mogen bij het berekenen van de dienstanciënniteit alle kalenderdagen meegeteld worden die een personeelslid tijdens het schooljaar heeft gepresteerd, met inbegrip van alle vakantieperiodes die binnen de periode van aanstelling vallen. De zomervakantie wordt echter expliciet uitgesloten als periode die zou kunnen meetellen om aan het benodigde aantal dagen te komen. Dus wie momenteel toch een opdracht in juli of augustus opneemt, kan die periode niet laten meetellen.

Een derde knelpunt is het feit dat er momenteel ook geen vervangingsmogelijkheid is bij ziekte van het personeelslid dat een betrekking opneemt in het zomeraanbod.

Een vierde knelpunt heeft betrekking op de voorrangsregeling die moet worden gerespecteerd bij het toewijzen van opdrachten. Betrekkingen die worden gerealiseerd met organieke omkadering, moeten in een bepaalde volgorde toegekend worden. Het bestuur moet eerst die opdrachten aanbieden aan de eigen vastbenoemde personeelsleden en daarna de reffectatieverplichtingen volgen. Pas daarna kan de opdracht aan een tijdelijk personeelslid met het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur aangeboden worden. De realiteit laat echter zien dat vooral tijdelijke (beginnende) personeelsleden een betrekking in het zomeraanbod opnemen. Om die realiteit te doen aansluiten op de regelgeving moet de voorrangsregeling voor betrekkingen in het zomeraanbod buiten werking gesteld worden.

De maatregelen opgenomen in dit voorstel van decreet zorgen ervoor dat een tijdelijk personeelslid de prestaties die hij in het kader van het zomeraanbod levert, in aanmerking kan nemen bij de berekening van zijn dienstanciënniteit.

Daarnaast wordt specifiek voor het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs een afwijking op de voorrangsregeling ingeschreven.

Een aanpassing van de bezoldigingsregeling – zodat die prestaties daadwerkelijk kunnen bezoldigd worden en niet in conflict komen met het principe van de uitgestelde bezoldiging – zal via een besluit van de Vlaamse Regering geregeld worden.

Toelichting bij de artikelen

Artikel 2 en 22

Momenteel is het niet mogelijk om als tijdelijk personeelslid in een ambt dienstanciënniteit in de zomervakantie op te bouwen.

Volgens de huidige regelgeving mogen bij het berekenen van de dienstanciënniteit alle kalenderdagen meegeteld worden die een personeelslid tijdens het schooljaar heeft gepresteerd, met inbegrip van alle vakantieperiodes die binnen de periode van aanstelling vallen. De zomervakantie wordt voor onderwijzend personeel echter expliciet uitgesloten als periode die zou kunnen meetellen om aan het benodigde aantal dagen te komen. Dus wie momenteel in het kader van het zomeraanbod in het volwassenenonderwijs toch een opdracht in juli of augustus doet, kan die prestatie niet in aanmerking laten komen voor de berekening van zijn dienstanciënniteit.

Met dit artikel wordt het wel mogelijk om bij een aanstelling in het zomeraanbod in een centrum voor volwassenenonderwijs de gepresteerde dagen in de zomervakantie te laten meetellen voor de berekening van de dienstanciënniteit.

## Artikel 54 tot en met 56

Artikel 54 en 55 definiëren het begrip zomeraanbod.

In artikel 56 worden specifieke regels vastgelegd met betrekking tot de aanstelling van een personeelslid in een betrekking van het zomeraanbod.

Een personeelslid dat in een betrekking in het zomeraanbod wordt aangesteld, wordt op basis van zijn statutaire toestand als tijdelijk of als vastbenoemd personeelslid aangesteld.

Betrekkingen die worden gerealiseerd met organieke middelen moeten volgens een bepaalde volgorde toegekend worden. Het centrumbestuur moet eerst de eigen vastbenoemde personeelsleden die opdrachten aanbieden en daarna de reafectatieverplichtingen volgen. Pas daarna kan de opdracht aan een personeelslid met het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur aangeboden worden.

De realiteit laat echter zien dat vooral tijdelijke (beginnende) personeelsleden een betrekking in het zomeraanbod in een centrum voor volwassenenonderwijs opnemen. Om te vermijden dat een centrumbestuur tde betrekkingen in het zomeraanbod altijd eerst moet voorleggen op basis van haar decretale verplichtingen en daardoor personeelsleden tegen hun zin in het zomeraanbod zou moeten inschakelen, stelt dit artikel die verplichtingen voor betrekkingen in het zomeraanbod buiten werking.

Een centrumbestuur hoeft de vacante betrekkingen in het zomeraanbod dus niet aan te bieden aan boventallige personeelsleden. Ze kan wel een boventalig personeelslid in die betrekking aanstellen als dat personeelslid daarmee akkoord gaat.

Een vacante betrekking in het zomeraanbod hoeft ook niet te worden toegewezen aan een tijdelijk personeelslid met het recht op TADD. Het centrumbestuur kan er wel voor kiezen om die betrekking aan een TADD-gerechtigd personeelslid aan te bieden.

Ten slotte bepaalt dit artikel dat een vacante betrekking in het zomeraanbod niet vacant kan worden verklaard. Het centrumbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen, affecteren of muteren in die betrekking. De reden daarvoor is de beperkte duur van oprichting van die betrekkingen.

## **8. Aanpassing van de administratieve stand van terbeschikkingstelling in functie van de re-integratie van een personeelslid na afwezigheid wegens ziekte**

Artikel 18, 19, 38, 39, 68 en 94

### Algemene toelichting

De voorliggende maatregel past de administratieve stand terbeschikkingstelling aan. Dat is het gevolg van recente aanpassingen van de regelgeving over het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte met ingang van 1 januari 2023. Dat verlof laat personeelsleden toe om deeltijds het werk te hervatten na ziekte. Omdat het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte ook genomen kan worden door personeelsleden van wie het ziekteverlof uitgeput is, zal die groep personeelsleden tijdens dat verlof voor het gedeelte van de prestaties dat niet wordt uitgeoefend, zich in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte bevinden. Daarbij krijgt het personeelslid dan een wachtgeld dat 60% van het salaris bedraagt.

Personeelsleden die aanspraak kunnen maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen, kunnen in principe niet ter beschikking gesteld worden. Op die regel zijn een aantal uitzonderingen. Aan het lijstje met uitzonderingen worden de personeelsleden toegevoegd die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Zo wordt vermeden dat ze tijdens hun re-integratieproces op pensioen gesteld worden voor de prestaties die ze niet uitoefenen. Een deeltijds pensioen is immers niet mogelijk.

Verder wordt een bepaling toegevoegd die toelaat dat de Vlaamse Regering de voorwaarden bepaalt waaronder een personeelslid dat ter beschikking gesteld is wegens ziekte, aanspraak kan maken op een wachtgeldtoelage. Deze bepaling was niet in alle decreten opgenomen. Dat wordt nu uniform gemaakt.

Deze artikelen hebben uitwerking vanaf 1 januari 2023, waardoor de aanpassingen corresponderen met de aanpassingen van de regelgeving over het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, die de Vlaamse Regering via een besluit vanaf dezelfde datum heeft doorgevoerd.

Toelichting bij de artikelen

Artikel 18 en 38

Deze artikelen voegen in de decreten Rechtspositie van 27 maart 1991 de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte, toe aan de uitzonderingen op de regel dat een personeelslid niet ter beschikking gesteld kan worden of blijven als het aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor dat rustpensioen.

Op die manier wordt vermeden dat de personeelsleden tijdens hun re-integratieproces voor een deel van hun opdracht op pensioen zouden worden gesteld. Een deeltijds pensioen is overigens nog steeds niet mogelijk.

Artikel 19 en 39

Deze artikelen voegen in de decreten Rechtspositie van 27 maart 1991 een bepaling toe die toelaat dat de Vlaamse Regering de voorwaarden bepaalt waaronder een personeelslid dat ter beschikking gesteld is wegens ziekte, aanspraak kan maken op een wachtgeldtoelage. Deze bepaling was nog niet opgenomen in die decreten.

Artikel 68

Dit artikel voegt voor de leden van de onderwijsinspectie een uitzondering in voor de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte. Het gaat om een uitzondering op de regel dat een personeelslid niet ter beschikking kan gesteld worden of blijven als het aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor dat rustpensioen.

Op die manier wordt vermeden dat die personeelsleden tijdens hun re-integratieproces voor een deel van hun opdracht op pensioen zouden worden gesteld. Een deeltijds pensioen is overigens nog steeds niet mogelijk.

Artikel 94

In artikel 23 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie worden de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte, toegevoegd aan de uitzonderingen op de regel dat een personeelslid niet ter beschikking kan

gesteld worden of blijven als het aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor dat rustpensioen.

Op die manier wordt vermeden dat die personeelsleden tijdens hun re-integratieproces voor een deel van hun opdracht op pensioen zouden worden gesteld. Een deeltijds pensioen is overigens nog steeds niet mogelijk.

## **9. Invoering van de mogelijkheid van een flexibele werkregeling ter uitvoering van de Europese richtlijn EU 2019/1158**

Artikel 3 tot en met 9, 23 tot en met 29, 42, 43, 61 tot en met 67, en 87 tot en met 93

### Algemene toelichting

Deze maatregel geeft uitvoering aan artikel 9 van richtlijn EU 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen, op grond waarvan de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste 8 jaar bedraagt, en mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.

Personeelsleden in het onderwijs krijgen daarmee het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling aan te vragen. Er wordt echter geen recht op een flexibele werkregeling ingevoerd. Het bevoegde bestuur kan de aanvraag altijd weigeren.

Een personeelslid kan een flexibele werkregeling aanvragen met het oog op de zorg voor zijn kind of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Om te vermijden dat door de omzetting van de richtlijn een nieuw systeem met eigen regels zou worden ingevoerd voor het zorgen voor gezins- en familieleden, is ervoor gekozen de mogelijkheid voor het aanvragen van een flexibele werkregeling te laten aansluiten bij de bestaande regels voor het opnemen van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor palliatieve zorgen, voor het verzorgen van een ziek gezins- of familielid en voor mantelzorg. Dit betekent dat personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden om een van de voormelde loopbaanonderbrekingen op te nemen, het recht hebben om een flexibele werkregeling aan te vragen, ongeacht of ze dat al eerder gedaan hebben of niet, en ongeacht of de toegestane periode van loopbaanonderbreking is opgebruikt is of niet.

Een flexibele werkregeling is een aanpassing aan het bestaande werkpatroon van het personeelslid. Wat daar precies onder valt, wordt afgesproken tussen het bevoegde bestuur en het personeelslid. Het kan bijvoorbeeld gaan om een aanpassing van het werkrooster (bijvoorbeeld het tijdstip waarop het werk wordt gestart of verricht, de dag of het dagdeel enzovoort) of het toestaan van telewerk. De keuze voor een flexibele werkregeling moet wel in overeenstemming zijn met het bestaande regelgevende kader. Het recht op een flexibele werkregeling geeft geen toestemming om bijvoorbeeld af te wijken van de regels over de maximale arbeidsduur.

De maatregel is van toepassing op alle personeelsleden van het onderwijs, met uitzondering van de personeelsleden van het hoger onderwijs. Het betreft meer bepaald de personeelsleden die vallen onder het toepassingsgebied van:

- het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs;
- het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs;
- het decreet Rechtspositie Basiseducatie;
- het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs;



- het decreet betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

Toelichting bij de artikelen

Artikel 5, 25, 63 en 89

Deze artikelen leggen de krijtlijnen vast van het recht voor een personeelslid om een flexibele werkregeling aan te vragen.

Het bepaalt onder welke voorwaarden een personeelslid de flexibele werkregeling kan aanvragen. Een personeelslid moet aan de voorwaarden voldoen om een van de in het artikel vermelde loopbaanonderbrekingen te kunnen opnemen. Dait houdt niet in dat het personeelslid een dergelijke loopbaanonderbreking al effectief moet hebben opgenomen of moet opnemen, en het maakt ook niet uit of de toegestane periode van loopbaanonderbreking al dan niet opgebruikt is.

Een flexibele werkregeling kan voor maximaal twaalf maanden aangevraagd worden. Als het personeelslid de werkregeling daarna wil voortzetten, moet het een nieuwe aanvraag indienen.

Artikel 6, 26, 64 en 90

Deze artikelen leggen de procedure vast voor het aanvragen van een flexibele werkregeling.

het personeelslid moet de aanvraag van een flexibele werkregeling minstens twee maanden vooraf indienen, zodat het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal voor de leden van de onderwijsinspectie, voldoende tijd heeft om na te gaan of een flexibele werkregeling mogelijk is. Gaat het om een aanvraag voor een flexibele werkregeling voor palliatieve zorgdoeleinden, dan moet de aanvraag minstens twee weken voor de startdatum worden ingediend. In onderling overleg tussen het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal en het personeelslid kan de termijn van twee maanden of van twee weken worden ingekort, zodat een personeelslid bij een dringende zorgsituatie ook binnen een kortere tijdspanne een aanvraag kan indienen.

Het personeelslid geeft in de aanvraag aangeven het zorgdoeleinde aan het gaat en de periode waarin het een flexibele werkregeling wil opnemen.

Artikel 7, 27, 65 en 91

Via deze artikelen wordt het derde lid van artikel 9 van de Europese richtlijn uitgevoerd.

Het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal voor de leden van de onderwijsinspectie heeft een maand tijd om de aanvraag van een flexibele werkregeling te beoordelen. Het personeelslid moet in elk geval binnen een maand nadat het de aanvraag heeft ingediend, een schriftelijk antwoord krijgen.

Het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal is niet verplicht om een flexibele werkregeling toe te staan. Als het bestuur of de inspecteur-generaal daar niet op ingaat, moet dait via een schriftelijke gemotiveerde beslissing aan het personeelslid worden meegedeeld zodat het personeelslid weet wat de redenen voor de weigering zijn. Die redenen moeten te maken hebben met de continuïteit en de organiseerbaarheid van het onderwijs en van de dienstverlening.

Als het bestuur of de inspecteur-generaal niet tijdig op de aanvraag reageert, of als de weigering niet afdoende gemotiveerd is, met vermelding van de redenen voor weigering, wordt de aanvraag geacht te zijn goedgekeurd.

Artikel 8, 28, 66 en 92

Deze artikelen leggen vast dat het personeelslid het recht heeft om na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.

Deze bepaling geeft uitvoering aan het derde lid van artikel 9 van de Europese richtlijn.

Artikel 9, 29, 67 en 93

In deze artikelen wordt tot slot vastgelegd dat de flexibele werkregeling vervroegd kan worden stopgezet.

Er wordt niet bepaald hoelang van tevoren de stopzetting moet worden aangevraagd, maar het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal voor de leden van de onderwijsinspectie kan een minimumperiode vastleggen voor de aanvraag van de stopzetting.

Artikel 43

Dit artikel bepaalt dat de regels betreffende de flexibele werkregeling die van kracht zijn voor de leden van de onderwijsinspectie, ook gelden voor de leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

## **10. Vereenvoudiging van de overgangsmaatregelen voor de verwerving van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur**

Artikel 20, 21, 40 en 41

Algemene toelichting

De overgangsmaatregelen die vervat zijn in de decreten Rechtspositie van 27 maart 1991, hadden tot doel om bij de overgang naar de nieuwe regels voor het verwerven van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur op 1 september 2021 de prestaties die een tijdelijk personeelslid op 30 juni 2020 of op 30 juni 2021 al in een ambt had geleverd onder bepaalde voorwaarden te vrijwaren. Het belangrijkste doel daarbij was om de betrokken personeelsleden niet te benadelen bij de toepassing van de nieuwe regels.

Voor het personeelslid dat de nodige dienstanciënniteit voor het recht op TADD heeft opgebouwd in het ambt van leraar, geldt het recht op TADD in dat ambt van leraar in eerste instantie altijd voor alle opleidingen, modules, vakken of specialiteiten in dat ambt waarvoor het personeelslid over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikt. Als het personeelslid in het ambt van leraar de nodige dienstanciënniteit heeft verworven in een opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, dan geldt het recht op TADD ook voor die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit.

Als dat personeelslid daarna in dat ambt van leraar het recht op TADD ook wil laten gelden voor een andere opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, dan moet het daarvoor de nodige dienstanciënniteit verwerven. Voor een personeelslid dat van een van de overgangsmaatregelen gebruik maakt, betekent dit dat hij die dienstanciënniteit volgens de voorwaarden van deze overgangsmaatregel moet verwerven. Dat heeft tot gevolg

dat dit personeelslid er dan meestal langer over doet dan een personeelslid dat nieuw in het onderwijs start.

Deze artikelen zorgen er voor dat dit onderscheid verdwijnt voor de personeelsleden die het recht op TADD verwerven op basis van een overgangsmaatregel. Als het personeelslid het recht op TADD verworven heeft voor het ambt van leraar en later dit recht wil laten gelden voor een opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikt en waarvoor het dat recht nog niet heeft verworven, dan gebeurt dit niet meer volgens de overgangsmaatregel die voor dat personeelslid geldt, maar wel volgens de generieke regel. Het volstaat dan dat het personeelslid in die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit 290 dagen dienstanciënniteit verwerft; waarvan 200 dagen effectief werden gepresteerd. Doordat het personeelslid voor het ambt van leraar al het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verworven heeft, hoeft er immers geen nieuwe beoordeling meer toegekend te worden bij het verwerven van de voormelde dienstanciënniteit.

Toelichting bij de artikelen

Artikel 20, 21, 40 en 41

Als een personeelslid voor het ambt van leraar het recht op TADD heeft verworven volgens een van de overgangsmatregelen en dat personeelslid daarna zijn recht op TADD wil laten gelden voor een opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, dan hoeft dat personeelslid de benodigde dienstanciënniteit in die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit niet verwerven op basis van die overgangsmatregel, maar wel via de generieke regel.

Dat betekent dat het personeelslid voor die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit dan 290 dagen dienstanciënniteit moet verwerven, waarvan er 200 dagen effectief werden gepresteerd.

## **11. Inwerkingtreding**

Artikel 96

Het decreet treedt in werking op 1 september 2023, met uitzondering van artikel 18, 19, 38, 39, 68 en 94 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2023. De voormelde artikelen bevatten een aanpassing van de administratieve stand terbeschikkingstelling in de regelgeving, waardoor die aanpassingen corresponderen met de aanpassingen van de regelgeving met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte die de Vlaamse Regering via een besluit vanaf dezelfde datum heeft doorgevoerd. De terugwerkende kracht doet geen afbreuk aan de rechten van de betrokken personeelsleden, noch aan rechten van eventuele betrokken derden, maar zorgt er integendeel voor dat de situatie van alle betrokkenen afgestemd is op de regelgeving zoals ze vanaf 1 januari 2023 wordt toegepast.

Karolien GROSEMANS  
Loes VANDROMME  
Jean-Jacques DE GUCHT  
Koen DANIËLS  
Hilâl YALÇIN  
Kathleen KREKELS

## VOORSTEL VAN DECREET

## Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

**Artikel 1.** Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

## Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991

**Art. 2.** Aan artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt een punt h) toegevoegd, dat luidt als volgt:

“h) tellen de kalenderdagen die gepresteerd zijn als tijdelijk personeelslid tussen 1 juli en 31 augustus in een betrekking van het zomeraanbod, vermeld in artikel 130quater van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, mee om de dienstanciënniteit te berekenen, vermeld in punt a), eerste lid.”.

**Art. 3.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt een hoofdstuk IIocties ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk IIocties. Flexibele werkregeling”.

**Art. 4.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 20225 mei 2023, wordt in hoofdstuk IIocties, ingevoegd bij artikel 3, een artikel 12decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12decies. Dit hoofdstuk voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.”.

**Art. 5.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12undecies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12undecies. Een personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet om volgens de geldende regelgeving recht te hebben op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor mantelzorg of voor palliatieve zorgen, heeft, ongeacht of dat personeelslid die loopbaanonderbreking al of niet opneemt, het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Een flexibele werkregeling als vermeld in het eerste lid, is een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid.”.

**Art. 6.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12duodicies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12duodicies. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wil voor zorgdoeleinden als vermeld in artikel 12undecies, bezorgt daarvoor een schriftelijke aanvraag aan de raad van bestuur minstens twee maanden vóór de gewenste begindatum of, als het gaat om een aanvraag voor palliatieve zorgen, minstens twee weken vóór de gewenste begindatum. De voormelde termijnen kunnen in onderling akkoord tussen de raad van bestuur en het personeelslid worden ingekort. De

voormelde aanvraag vermeldt de gewenste begin- en einddatum en het ingeroepen zorgdoeleinde.

De raad van bestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het eerste lid wordt ingeroepen.”.

**Art. 7.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12ter decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12ter decies. De raad van bestuur beslist over de aanvraag, vermeld in artikel 12duodecies, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs en de dienstverlening. De raad van bestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat de raad van bestuur de voormelde aanvraag heeft ontvangen. Als de raad van bestuur weigert, deelt de raad van bestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Het uitblijven van een antwoord van de raad van bestuur of een niet of onvoldoende gemotiveerde weigeringsbeslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord.”.

**Art. 8.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12quater decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12quater decies. Het personeelslid heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling, vermeld in artikel 12undecies, zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.”.

**Art. 9.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12quinqües decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12quinqües decies. De flexibele werkregeling, vermeld in artikel 12undecies, kan vervroegd worden stopgezet. De raad van bestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor de aanvraag van de stopzetting.”.

**Art. 10.** In artikel 40septies, §1, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003 en vervangen bij het decreet van 7 juli 2006, worden de woorden “de wervingsambten” vervangen door de woorden “de wervings- en selectieambten”.

**Art. 11.** In artikel 40octies, tweede lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003 en gewijzigd bij de decreten van 22 juni 2007 en 8 juli 2022, worden in punt 2° de woorden “de beleidsondersteuner” vervangen door de zinsnede “de beleidsondersteuner, de adjunct-directeur”.

**Art. 12.** Aan hoofdstuk III van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt een afdeling VIII toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling VIII. Mandaat van leraar-specialist”.

**Art. 13.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in afdeling VIII, toegevoegd bij artikel 12, een artikel 40quinqües decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 40quinqües decies. In afwijking van artikel 3, 36°, wordt in deze afdeling verstaan onder leraar: een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en in het secundair onderwijs.

In deze afdeling wordt verstaan onder lesomkadering:

- 1° in het gewoon voltijds secundair onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 22/19, 22/22, 22/24, 65, 209, 210, 222, 226, 227, 234 en 235 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;
- 2° in het buitengewoon secundair onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 22/19, 22/22, 22/24, 65, 298, 318 en 319 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;
- 3° in de centra voor deeltijds onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar het centrum dat schooljaar recht op heeft conform artikel 89 van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap en conform artikel 22/19, 22/22, 22/24 en 65 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;
- 4° in het gewoon basisonderwijs: het totaal van de lestijden waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 132, 134 en 135, artikel 138, §1, eerste lid, 1°, 3°, 3°bis, 8°, 9° en 10°, artikel 141, §2, artikel 173quater, 173quinquies/1 en 146, §2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;
- 5° in het buitengewoon basisonderwijs: het totaal van de lestijden waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 137bis, 138, §1, eerste lid, 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, 9° en 10°, en artikel 146, §2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.”.

**Art. 14.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in dezelfde afdeling VIII een artikel 40sexies decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 40sexies decies. §1. De raad van bestuur kan een mandaat van leraar-specialist toekennen aan een of meer personeelsleden die aangesteld zijn in een ambt van leraar.

De raad van bestuur kan een opdracht in het mandaat van leraar-specialist, vermeld in het eerste lid, toekennen aan een of meer personeelsleden van een school voor gewoon basisonderwijs, voor buitengewoon basisonderwijs, voor voltijds gewoon secundair onderwijs of voor buitengewoon secundair onderwijs, of van een centrum voor deeltijds onderwijs tot een maximum van 5% van de lesomkadering waar die school of dat centrum dat schooljaar recht op heeft. De opdracht die een personeelslid in het mandaat van leraar-specialist toegewezen krijgt, moet minstens een derde van een voltijdse lesopdracht bedragen. Als het maximum van 5% van de lesomkadering van de school of het centrum minder bedraagt dan een derde van een voltijdse lesopdracht, kan de raad van bestuur in die school of dat centrum aan één personeelslid een mandaat van leraar-specialist toewijzen dat kleiner is dan een derde van een voltijdse opdracht en tot een maximum van 5% van de voormelde lesomkadering.

De raad van bestuur onderhandelt over de criteria en de specifieke taken voor de toekenning van het mandaat van leraar-specialist in het bevoegde lokaal comité. Bij het vastleggen van die criteria en specifieke taken houdt de raad van bestuur rekening met de volgende voorwaarden:

- 1° het personeelslid heeft minstens tien jaar dienstanciënniteit verworven in het ambt van leraar waarin het personeelslid het mandaat van leraar-specialist krijgt;
- 2° het personeelslid bezit aantoonbare expertise in functie van de specifieke taak of taken die hij toegewezen krijgt of het personeelslid zal die expertise verwerven;
- 3° het personeelslid heeft in het ambt van leraar als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” verkregen.

§2. Het mandaat van leraar-specialist, vermeld in paragraaf 1, wordt toegekend voor drie schooljaren en kan worden verlengd.”

**Art. 15.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in dezelfde afdeling VIII een artikel 40septies decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 40septies decies. De raad van bestuur kan een eind maken aan een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 40sexies decies met een gemotiveerde opzeg van drie maanden.

In de volgende gevallen maakt de raad van bestuur een eind aan een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 40sexies decies:

- 1° na een definitieve evaluatie met de eindconclusie “onvoldoende” voor het voormelde mandaat;
- 2° met toepassing van artikel 23, eerste lid, f), h), i), k) en m), en artikel 86. Als met toepassing van artikel 23, eerste lid, k), bij de start van het schooljaar de opdrachten die al zijn toegekend in een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 40sexies decies, in de school of in het centrum het maximum van 5% van de toegekende lesomkadering van dat schooljaar overschrijden door een daling in de lesomkadering, onderhandelt de raad van bestuur in het lokaal comité over de criteria die toegepast zullen worden om te bepalen op welke wijze de voormelde daling wordt toegepast ten aanzien van de personeelsleden die een mandaat van leraar-specialist hebben.

Een personeelslid dat belast is met een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 40sexies decies, kan op 1 september vrijwillig afzien van dat mandaat. Het personeelslid deelt dat met een aangetekende brief mee aan de raad van bestuur vóór 1 april van hetzelfde jaar. In onderling overleg kan van beide van de voormelde data worden afgeweken.”

**Art. 16.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in dezelfde afdeling VIII een artikel 40duodevicies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 40duodevicies. Het personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist, vermeld in artikel 40sexies decies, uitoefent, heeft recht op een niet-verworven salarisschaal voor de opdracht waarvoor het personeelslid met dat mandaat is belast.

De Vlaamse Regering bepaalt de niet-verworven salarisschaal en de voorwaarden voor de toekenning ervan.”

**Art. 17.** Aan artikel 41quater van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 februari 2003 en gewijzigd bij het decreet van 15 juni 2007, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. In afwijking van paragraaf 1 kan in het basisonderwijs een betrekking in een selectieambt worden toegekend aan een of meer personeelsleden.”

**Art. 18.** Aan artikel 83, §2, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 8 mei 2009 en 16 juni 2017, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

- “9° die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.”

**Art. 19.** Aan artikel 84, eerste lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 28 april 1993 en gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt een punt d) toegevoegd, dat luidt als volgt:

“d) wegens ziekte, aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.”.

**Art. 20.** Aan artikel 100quater decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, wordt een paragraaf 10 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§10. Als een personeelslid in toepassing van paragraaf 1 tot en met 9 in het ambt van leraar het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven en het personeelslid daarna in hetzelfde ambt van leraar dat recht ook wil laten gelden voor een opleiding, een module, een vak of een specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit, dan moet dit personeelslid voor die opleiding, die module, dit vak of die specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, als vermeld in artikel 21, §3, of artikel 21bis, §3.”.

**Art. 21.** Aan artikel 100quinquies decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van van 15 maart 2019 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, wordt een paragraaf 10 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§10. Als een personeelslid in toepassing van paragraaf 1 tot en met 9 in het ambt van leraar het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven en het personeelslid daarna in hetzelfde ambt van leraar dat recht ook wil laten gelden voor een opleiding, een module, een vak of een specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit, dan moet dit personeelslid voor die opleiding, die module, dit vak of die specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, als vermeld in artikel 21, §3, of artikel 21bis, §3.”.

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidiëerd onderwijs van 27 maart 1991

**Art. 22.** Aan artikel 6, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidiëerd onderwijs van 27 maart 1991, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt een punt h) toegevoegd, dat luidt als volgt:

“h) tellen de kalenderdagen die gepresteerd zijn als tijdelijk personeelslid tussen 1 juli en 31 augustus in een betrekking van het zomeraanbod, vermeld in artikel 130quater van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, mee om de dienstanciënniteit te berekenen, vermeld in punt a), eerste lid.”.

**Art. 23.** In titel II van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt een hoofdstuk IIsepties ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk IIsepties. Flexibele werkregeling”.

**Art. 24.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hoofdstuk IIsepties, ingevoegd bij artikel 23, een artikel 17novies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17novies. Dit hoofdstuk voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende



het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.”

**Art. 25.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17decies. Een personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet om volgens de geldende regelgeving recht te hebben op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor mantelzorg of voor palliatieve zorgen, heeft, ongeacht of dat personeelslid die loopbaanonderbreking al of niet opneemt, het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Een flexibele werkregeling als vermeld in het eerste lid, is een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid.”

**Art. 26.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17undecies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17undecies. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wil voor zorgdoeleinden als vermeld in artikel 17novies, bezorgt daarvoor een schriftelijke aanvraag aan de inrichtende macht minstens twee maanden vóór de gewenste begindatum of, als het gaat om een aanvraag voor palliatieve zorgen, minstens twee weken vóór de gewenste begindatum. De voormelde termijnen kunnen in onderling akkoord tussen de inrichtende macht of het schoolbestuur en het personeelslid worden ingekort. De voormelde aanvraag vermeldt de gewenste begin- en einddatum en het ingeroepen zorgdoeleinde.

De inrichtende macht heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het eerste lid wordt ingeroepen.”

**Art. 27.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17duodecies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17duodecies. De inrichtende macht beslist over de aanvraag, vermeld in artikel 17undecies, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs en de dienstverlening. De inrichtende macht bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat de inrichtende macht de voormelde aanvraag heeft ontvangen. Als de inrichtende macht weigert, deelt de inrichtende macht de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Het uitblijven van een antwoord van de inrichtende macht of een niet of onvoldoende gemotiveerde weigeringsbeslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord.”

**Art. 28.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17ter decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17ter decies. Het personeelslid heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling, vermeld in artikel 17decies, zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.”

**Art. 29.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17quater decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17quater decies. De flexibele werkregeling, vermeld in artikel 17decies, kan vervroegd worden stopgezet. De inrichtende macht kan een opzeggingstermijn vastleggen voor de aanvraag van de stopzetting.”.

**Art. 30.** In artikel 36quinquies, §1, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003 en vervangen bij het decreet van 7 juli 2006, worden de woorden “de wervingsambten” vervangen door de woorden “de wervings- en selectieambten”.

**Art. 31.** In artikel 36sexies, tweede lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003 en gewijzigd bij de decreten van 22 juni 2007 en 8 juli 2022, worden in punt 2° de woorden “de beleidsondersteuner” vervangen door de zinsnede “de beleidsondersteuner, de adjunct-directeur”.

**Art. 32.** Aan titel II, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt een afdeling VIII toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling VIII. Mandaat van leraar-specialist”.

**Art. 33.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in afdeling 11, toegevoegd bij artikel 32, een artikel 36novies/5 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 36novies/5. In afwijking van artikel 5, 26°, wordt in deze afdeling verstaan onder leraar: een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en in het secundair onderwijs.

In deze afdeling wordt verstaan onder lesomkadering:

- 1° in het gewoon voltijds secundair onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 22/19, 22/22, 22/24, 65, 209, 210, 222, 226, 227, 234 en 235 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;
- 2° in het buitengewoon secundair onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 22/19, 22/22, 22/24, 65, 298, 318 en 319 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;
- 3° in de centra voor deeltijds onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar het centrum dat schooljaar recht op heeft conform artikel 89 van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap en conform artikel 22/19, 22/22, 22/24 en 65 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;
- 4° in het gewoon basisonderwijs: het totaal van de lestijden waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 132, 134 en 135, artikel 138, §1, eerste lid, 1°, 3°, 3°bis, 8°, 9° en 10°, artikel 141, §2, artikel 173quater, 173quinquies/1 en 146, §2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;
- 5° in het buitengewoon basisonderwijs: het totaal van de lestijden waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 137bis, 138, §1, eerste lid, 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, 9° en 10°, en artikel 146, §2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.”.

**Art. 34.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in dezelfde afdeling 11 een artikel 36novies/6 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 36novies/6. §1. De inrichtende macht kan een mandaat van leraar-specialist toekennen aan een of meer personeelsleden die aangesteld zijn in een ambt van leraar.

De inrichtende macht kan een opdracht in het mandaat van leraar-specialist, vermeld in het eerste lid, toekennen aan een of meer personeelsleden van een school voor gewoon basisonderwijs, voor buitengewoon basisonderwijs, voor voltijds gewoon secundair onderwijs of voor buitengewoon secundair onderwijs, of van een centrum voor deeltijds onderwijs tot een maximum van 5% van de lesomkadering waar die school of dat centrum dat schooljaar recht op heeft. De opdracht die een personeelslid in het mandaat van leraar-specialist toegewezen krijgt, moet minstens een derde van een voltijdse lesopdracht bedragen. Als het maximum van 5% van de lesomkadering van de school of het centrum minder bedraagt dan een derde van een voltijdse lesopdracht, kan de inrichtende macht in die school of dat centrum aan één personeelslid een mandaat van leraar-specialist toewijzen dat kleiner is dan een derde van een voltijdse lesopdracht en tot een maximum van 5% van de voormelde lesomkadering.

De inrichtende macht onderhandelt over de criteria en de specifieke taken voor de toekenning van het mandaat van leraar-specialist, vermeld in het eerste lid, in het bevoegde lokaal comité. Bij het vaststellen van die criteria en specifieke taken houdt de inrichtende macht rekening met de volgende voorwaarden:

- 1° het personeelslid heeft minstens tien jaar dienstanciënniteit verworven in het ambt van leraar waarin het personeelslid het mandaat van leraar-specialist krijgt;
- 2° het personeelslid bezit aantoonbare expertise in functie van de specifieke taak of taken die hij toegewezen krijgt of het personeelslid zal die expertise verwerven;
- 3° het personeelslid heeft in het ambt van leraar als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” verkregen.

§2. Het mandaat van leraar-specialist, vermeld in paragraaf 1, wordt toegekend voor drie schooljaren en kan worden verlengd.”

**Art. 35.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in dezelfde afdeling 11 een artikel 36novies/7 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 36novies/7. De inrichtende macht kan een eind maken aan een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 36novies/6 met een gemotiveerde opzeg van drie maanden.

In de volgende gevallen maakt de inrichtende macht een eind aan een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 36novies/6:

- 1° na een definitieve evaluatie met de eindconclusie “onvoldoende” voor het mandaat;
- 2° met toepassing van artikel 21, §1, eerste lid, d), g), h), i) en j), en artikel 86. Als met toepassing van artikel 21, §1, eerste lid, d), bij de start van het schooljaar de opdrachten die al zijn toegekend in een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 36novies/6, in de school of in het centrum het maximum van 5% van de toegekende lesomkadering van dat schooljaar overschrijden door een daling in de lesomkadering, onderhandelt de inrichtende macht in het lokaal comité over de criteria die gehanteerd zullen worden om te bepalen op welke wijze de voormelde daling wordt toegepast ten aanzien van de personeelsleden die een mandaat van leraar-specialist hebben.

Een personeelslid dat belast is met een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 36novies/6, kan op 1 september vrijwillig afzien van dat mandaat. Het personeelslid deelt dat met een aangetekende brief mee aan de inrichtende macht vóór 1 april van hetzelfde jaar. In onderling overleg kan van beide van de voormelde data worden afgeweken.”

**Art. 36.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 mei 2023, wordt in dezelfde afdeling 11 een artikel 36novies/8 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 36novies/8. Het personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist, vermeld in artikel 36novies/6, uitoefent, heeft recht op een niet-verworven salarisschaal voor de opdracht waarvoor het personeelslid met dat mandaat is belast.

De Vlaamse Regering bepaalt de niet-verworven salarisschaal en de voorwaarden voor de toekenning ervan.”

**Art. 37.** Aan artikel 37bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 februari 2003 en gewijzigd bij het decreet van 15 juni 2007, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. In afwijking van paragraaf 1 kan in het basisonderwijs een betrekking in een selectieambt worden toegekend aan een of meer personeelsleden.”

**Art. 38.** Aan artikel 57, §2, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 8 mei 2009 en 16 juni 2017, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“9° die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.”

**Art. 39.** Aan artikel 58, eerste lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 28 april 1993 en gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt een punt d) toegevoegd, dat luidt als volgt:

“d) wegens ziekte, aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.”

**Art. 40.** Aan artikel 77bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, wordt een paragraaf 10 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§10. Als een personeelslid in toepassing van paragraaf 1 tot en met 9 in het ambt van leraar het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven en het personeelslid daarna in hetzelfde ambt van leraar dit recht ook wil laten gelden voor een opleiding, een module, een vak of een specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit, dan moet dit personeelslid voor die opleiding, die module, dit vak of die specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, als vermeld in artikel 23, §3.”

**Art. 41.** Aan artikel 77ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, wordt een paragraaf 11 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§11. Als een personeelslid in toepassing van paragraaf 1 tot en met 9 in het ambt van leraar het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven en het personeelslid daarna in hetzelfde ambt van leraar dit recht ook wil laten gelden voor een opleiding, een module, een vak of een specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit,

dan moet dit personeelslid voor die opleiding, die module, dit vak of die specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, als vermeld in artikel 23bis, §3.”

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken

**Art. 42.** In titel II, hoofdstuk II, van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 oktober 2016 en bekrachtigd bij het decreet van 23 december 2016, wordt een afdeling 1/1 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 1/1. Flexibele werkregeling”.

**Art. 43.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 20 december 2019, wordt in afdeling 1/1, ingevoegd bij artikel 42, een artikel 9/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 9/1. Artikel 60/2 tot en met 60/6 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs zijn van toepassing op de leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.”

Hoofdstuk 5. Wijzigingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997

**Art. 44.** In artikel 3 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt een punt 17<sup>o</sup>ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

“ 17<sup>o</sup>ter Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen: de Nederlandstalige vertaling van het door de Raad van Europa gepubliceerde Common European Framework of Reference for Languages (CEFR);”.

**Art. 45.** In artikel 130, §2, tweede lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt tussen het woord “toegekende” en het woord “lestijden” het woord “vacante” ingevoegd.

**Art. 46.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt een artikel 130bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 130bis. §1. Een schoolbestuur kan bij een tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt een deel van zijn omkadering voor het onderwijzend personeel van een of meer van zijn scholen telkens voor maximaal één schooljaar aanwenden om via een overeenkomst van dienstverlening tussen het schoolbestuur en een organisatie of onderneming in de publieke of private sector, in die school of scholen een of meer werknemers van die organisatie of onderneming in dienst te nemen via een dienstverleningsovereenkomst. Het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 en de uitvoeringsbesluiten van die decreten zijn niet van toepassing op de voormelde werknemers.

Bij de wijze van aanwending van de omkadering voor het onderwijzend personeel, vermeld in het eerste lid, kan het schoolbestuur dat het personeelslid in dienst neemt, lestijden van een of meer van zijn scholen, vermeld in het eerste lid, omzetten in een krediet ten belope van de lesopdracht of lesopdrachten die in de dienstverleningsovereenkomst zijn vastgelegd. Het voormelde krediet wordt aangewend als financiële tegemoetkoming voor de onderneming of de organisatie, vermeld in het eerste lid. Het schoolbestuur wendt voor de voormelde financiële tegemoetkoming lestijden aan uit de lestijden die aan de school zijn toegekend

conform artikel 132, 134, 135, 137bis, 138, §1, eerste lid, 1°, artikel 141, §2, artikel 173quater of 173quinquies/1.

De regering bepaalt het bedrag dat een schoolbestuur per lestijd kan omzetten in een krediet en de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst die de regering aanwijst. Het schoolbestuur machtigt de voormelde dienst om de financiële tegemoetkoming rechtstreeks uit te betalen aan de organisatie of onderneming, vermeld in het eerste lid, waarmee het schoolbestuur een dienstverleningsovereenkomst sluit.

De regering stelt een model van dienstverleningsovereenkomst op, waarbij ze rekening houdt met de voorwaarden, vermeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. In het voormelde model van dienstverleningsovereenkomst worden al de volgende elementen opgenomen:

- 1° de specifieke opdracht van de werknemer, vermeld in het eerste lid, in de school;
- 2° de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer, vermeld in het eerste lid, waarbij alvast het salaris en de financiële voordelen die de voormelde werknemer in zijn onderneming of organisatie geniet gegarandeerd blijven door de uitsturende onderneming of organisatie;
- 3° de opleiding die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet gevolgd hebben;
- 4° de plichten die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet naleven bij het uitoefenen van zijn opdracht. In de voormelde plichten wordt uitdrukkelijk bepaald dat de voormelde werknemer altijd onder het gezag blijft van zijn organisatie of onderneming, tenzij het gaat om plichten die betrekking hebben op het welzijn op het werk of over specifieke instructies die nodig zijn voor de goede uitvoering van de specifieke opdracht;
- 5° de duur van de dienstverleningsovereenkomst;
- 6° de mogelijkheden tot voortijdige beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst.

De werknemers, vermeld in het eerste lid, moeten voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden die de regering opneemt in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in het vierde lid. Werknemers als vermeld in het eerste lid, die ter beschikking worden gesteld van een school die in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, tonen daarenboven aan dat ze de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheersen op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde werknemers bewijzen de voormelde vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

§2. Het tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, blijkt uit het feit dat het schoolbestuur in de school waar het de werknemer van een organisatie of onderneming, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, in dienst wil nemen voor een vacature in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel ambt van kleuteronderwijzer of onderwijzer, de voormelde vacature niet kan invullen via een reguliere aanstelling van een personeelslid dat daarvoor beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder vacature: een volledige of onvolledige betrekking die vacant is of waarvan de afwezige titularis of zijn vervanger regulier kan worden vervangen.

Om de vacature, vermeld in het eerste lid, in te vullen, sluit het schoolbestuur van de school een dienstverleningsovereenkomst met zijn onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden de afspraken over de terbeschikkingstelling van een werknemer van de onderneming of organisatie voor een welbepaalde opdracht en de periode van de terbeschikkingstelling opgenomen. De dienstverleningsovereenkomst regelt altijd een lesopdracht die de volgende taken omvat:

- 1° de planning en voorbereiding van lessen;
- 2° het lesgeven zelf;
- 3° de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- 4° de evaluatie van de leerlingen;
- 5° het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB, leersteuncentra en ouders.

Het schoolbestuur en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, sluiten de dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1, af. De voormelde dienstverleningsovereenkomst bevat de volgende bepalingen en voorwaarden over de uitvoering van de opdracht, vermeld in het derde lid:

- 1° de gegevens van het schoolbestuur dat als opdrachtgever optreedt en de gegevens van de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die als opdrachtnemer optreedt;
- 2° de contactgegevens van de gemachtigden die de beide partijen aanwijzen;
- 3° de opdracht die wordt overeengekomen, de wijze van uitvoering van die opdracht en de ondersteuning waarop de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, recht heeft tijdens die uitvoering en die de school aanbiedt;
- 4° de voorwaarden waaraan de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, inschakelt, moet beantwoorden, waarbij uitdrukkelijk bepaald wordt dat de werknemer onder het gezag blijft van de onderneming of organisatie, tenzij het gaat om instructies die het schoolbestuur aan de werknemer geeft in het kader van de uitvoering van de opdracht en die in de deelopereenkomst worden opgenomen;
- 5° de financiële en sociale verplichtingen ten aanzien van de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die ten laste van de onderneming of organisatie blijven;
- 6° de financiële tegemoetkoming die het schoolbestuur betaalt aan de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, en de modaliteiten van betaling;
- 7° bepalingen over de vertrouwelijkheid waartoe de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich verbindt met het oog op de uitvoering van de opdracht. In de voormelde bepalingen wordt in elk geval opgenomen dat de werknemer van de onderneming of organisatie het ambtsgeheim in onderwijs moet naleven;
- 8° bepalingen over de intellectuele eigendom, waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich ermee akkoord verklaart dat alle auteurs- of andere intellectuele rechten op werken die in het kader van de uitvoering van de opdracht worden gerealiseerd, overgedragen worden aan het schoolbestuur en waarbij afspraken opgenomen kunnen worden over het eventuele interne gebruik van dit intellectuele eigendom in de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid;

- 9° bepalingen over de aansprakelijkheid bij de uitvoering van de opdracht, waarbij in elk geval wordt opgenomen dat het schoolbestuur ervoor zorgt dat de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, tijdens de uitvoering van de opdracht op dezelfde wijze is verzekerd als al zijn andere personeelsleden;
- 10° de bepalingen, vermeld in artikel 8 tot en met 10 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 11° de duurtijd van de dienstverleningsovereenkomst.

§3. De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, selecteert een werknemer om de opdracht uit te oefenen die in de dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, vierde lid, is vastgelegd. De werknemer moet aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de werknemer is minstens drie jaren in dienst bij de onderneming of bij de organisatie;
- 2° de werknemer is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven;
- 3° de werknemer die ter beschikking wordt gesteld van een school die in het Nederlandse taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, beschikt over de vereiste kennis van het Nederlands als onderwijstaal, wat blijkt uit het feit dat de werknemer het Nederlands beheerst op het niveau C1 van het Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde vereiste taalkennis blijkt uit het feit dat de werknemer minstens beschikt over een diploma dat in het Nederlands is behaald en dat toegang geeft tot het wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij een lesopdracht opneemt conform artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen en de bezoldigingsregeling in het gewoon basisonderwijs of conform artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen en de bezoldiging in het buitengewoon onderwijs;
- 4° de werknemer beschikt over een diploma dat minstens een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs is voor het wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij een lesopdracht opneemt conform artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen en de bezoldigingsregeling in het gewoon basisonderwijs of conform artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen en de bezoldiging in het buitengewoon onderwijs.

De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, stelt de werknemer, vermeld in het eerste lid, voor aan het schoolbestuur, dat controleert of de werknemer aan de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, voldoet en dat vervolgens beslist om de opdracht al of niet toe te kennen aan de voormelde werknemer. Het schoolbestuur bewaart de gegevens van de voormelde werknemer die ze door de voormelde controle verkrijgt conform de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, op de wijze en gedurende de termijnen die het schoolbestuur hanteert voor de gegevens van al haar personeelsleden.

§4. De individuele opdracht van de werknemer, vermeld in paragraaf 3, in de school wordt opgenomen in een deelovereenkomst conform het model van deelovereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.



In de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, worden ook de specifieke afspraken opgenomen over de aanvangsbegeleiding en de ondersteuning waarop de werknemer, vermeld in het eerste lid, een beroep kan doen in de school waar hij zijn lesopdracht opneemt.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, blijft tijdens de uitvoering van de overeengekomen opdracht altijd onder het gezag van zijn onderneming of organisatie. Het schoolbestuur kan aan de voormelde werknemer in het kader van de uitvoering van de concrete lesopdracht instructies geven. De bepalingen over die instructies worden opgenomen in een bijlage bij de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, behoudt tijdens de uitvoering van de opdracht in de school het salaris waar hij bij zijn onderneming of organisatie recht op heeft, en ook alle daarbij horende financiële en extralegale voordelen.

De dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, vierde lid, regelt de algemene rechtsverhouding tussen het schoolbestuur en de onderneming of organisatie voor de duur van de overeengekomen opdracht. Bij een tegenstrijdigheid of afwijking hebben de bepalingen van de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, voorrang op de bepalingen van de voormelde dienstverleningsovereenkomst. De bepalingen van een recentere deelovereenkomst als vermeld in het eerste lid, hebben altijd voorrang op die van een vorige deelovereenkomst.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, is in het kader van de lesopdracht die hij in de school opneemt ambtshalve stemgerechtigd lid van de klassenraad. Tussen de school en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, worden praktische afspraken gemaakt over het functioneren van de voormelde werknemer in de klassenraad, met inbegrip van het al dan niet aanwezig zijn van de voormelde werknemer op klassenraadsvergaderingen. De voormelde afspraken worden opgenomen in de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

§5. De regering kan subsidies toekennen aan een externe organisatie of bedrijf om in het kader van het lerarentekort tussen schoolbesturen en ondernemingen of organisaties een bemiddelende of coachende rol op te nemen.

§6. De maatregelen, vermeld in dit artikel, worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

**Art. 47.** Aan artikel 141 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 6 juli 2012, 19 juli 2013 en 13 november 2005, wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Een school kan tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 het lestijdenpakket, vermeld in paragraaf 1, ook aanwenden voor het inzetten van een gastleraar. Het aantal vacante lestijden dat aan gastleraren kan worden besteed, wordt door het schoolbestuur vastgelegd na onderhandeling in het lokaal comité. Per gastleraar kan maximum het aantal lestijden worden aangewend dat overeenstemt met een derde van een voltijdse lesopdracht.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, is een persoon die geen deel uitmaakt van het schoolbestuur of van het personeel van de school. Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, geeft in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector, in een of enkele onderdelen van een specifiek leergebied gastlessen in de school of op een andere locatie in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma en vanuit zijn deskundigheid of ervaring in dat leergebied.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van het voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven. Daarnaast toont de voormelde gastleraar die gastlessen geeft in een school die in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, aan dat hij de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheerst op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde gastleraar bewijst de voormelde vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

Bij de wijze van aanwending, vermeld in het eerste lid, worden lestijden ten belope van de lesopdracht van de gastleraar omgezet in een krediet. De regering bepaalt de wijze van melding van voormelde aanwending aan de dienst van de administratie die de regering aanwijst, de grootte van het krediet per lestijd dat wordt omgezet en de wijze van toekenning van het krediet.

De maatregelen, vermeld in deze paragraaf, worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”

**Art. 48.** In hoofdstuk IX van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt afdeling 3quinquies opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Afdeling 3quinquies. Flexibilisering van de vervangingen”.

**Art. 49.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt in afdeling 3quinquies, hersteld bij artikel 48, artikel 153vicies sexes opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Art. 153vicies sexes. Bij een tekort aan onderwijzend personeel kan het schoolbestuur tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 de lestijden van de betrekkingen in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel die in aanmerking komen voor een reguliere vervanging als vermeld in artikel 153terdecies, 1°, a), omzetten in punten voor de aanwending in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending in ambten van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De omzetting, vermeld in het eerste lid, geldt altijd maximaal voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging als vermeld in artikel 153terdecies, 1°, a), en maximaal voor de duur van het lopende schooljaar.

In afwijking van het tweede lid eindigt de omzetting, vermeld in het eerste lid:

- 1° vanaf het ogenblik dat de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging vervroegd terugkeert uit zijn afwezigheid. Het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een betrekking die via voormelde omzetting werd ingericht in een ambt van het beleids- en ondersteunend personeel of in een ambt van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch

- en orthopedagogisch personeel wordt bij de terugkeer van de titularis ontslagen volgens artikel 23, eerste lid, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of volgens artikel 21, §1, eerste lid, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 2° als het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een betrekking die via voormelde omzetting werd ingericht in een ambt van het beleids- en ondersteunend personeel of in een ambt van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel, vrijwillig ontslag neemt volgens artikel 25 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of volgens artikel 26 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991. In dat geval eindigt de omzetting voor het overeenkomende deel van de lestijden vanaf het ogenblik dat het ontslag ingaat.

De regering bepaalt de wijze waarop de lestijden, vermeld in het eerste lid, kunnen worden omgezet in punten voor het beleids- en ondersteunend personeel en in uren voor het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De criteria om het tekort aan onderwijzend personeel te bepalen en de aanwending in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel als vermeld in het eerste lid, worden vastgelegd na onderhandeling in het bevoegde lokale comité.

De betrekkingen die opgericht worden in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel als vermeld in het eerste lid, komen niet in aanmerking voor vacantieverklaring en het schoolbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen, affecteren of muteren in die betrekkingen.”.

#### Hoofdstuk 6. Wijzigingen van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs

**Art. 50.** In artikel 2 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 maart 2022, wordt een punt 16°ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

“ 16°ter Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen: de Nederlandstalige vertaling van het door de Raad van Europa gepubliceerde Common European Framework of Reference for Languages (CEFR);”.

**Art. 51.** In artikel 85 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 8 mei 2009, 16 maart 2018, 4 februari 2022 en 25 februari 2022, wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt:

“§3. In afwijking van paragraaf 1 kan een Centrum voor Basiseducatie de voor alle opleidingen toegekende VTE ook aanwenden voor de aanwerving van gastleraren. Het aantal vacante VTE dat aan gastleraren kan worden besteed, wordt door het centrubestuur vastgelegd na onderhandeling in het lokaal comité.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid is een persoon die geen deel uitmaakt van het centrubestuur of van het personeel van het centrum. Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, geeft in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector, gastlessen in het centrum in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma en vanuit zijn deskundigheid of ervaring met betrekking tot de arbeidsmarkt en de bedrijfswereld.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een jaar tevoren is afgegeven. Daarnaast toont de gastleraar die gastlessen geeft in een centrum dat in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, aan dat hij de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheerst op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde gastleraar bewijst de voormelde vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een ambt van het onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

Bij de wijze van aanwending, vermeld in het eerste lid, worden VTE omgezet in een krediet ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van melding van voormelde aanwending aan de bevoegde dienst die de Vlaamse Regering aanwijst, de grootte van het krediet per VTE die wordt omgezet en de wijze van toekenning van het krediet.

De maatregelen, vermeld in deze paragraaf, worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”

**Art. 52.** In artikel 98 van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 4 februari 2022, wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt:

“§3. In afwijking van paragraaf 1 kan een centrum voor volwassenenonderwijs leraarsuren ook aanwenden voor de aanwerving van gastleraren. Het aantal vacante leraarsuren dat aan gastleraren kan worden besteed wordt door het centrumbestuur vastgelegd na onderhandeling in het lokaal comité.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid is een persoon die geen deel uitmaakt van het centrumbestuur of van het personeel van het centrum. Een gastleraar geeft in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming in de publieke of private sector, gastlessen in het centrum in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma en vanuit zijn deskundigheid of ervaring met betrekking tot de arbeidsmarkt en de bedrijfswereld.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van het voorleggen niet langer dan een jaar tevoren is afgegeven. Daarnaast toont de voormelde gastleraar die gastlessen geeft in een centrum dat in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, aan dat hij de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheerst op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde gastleraar bewijst de vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;

- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoonst;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoonst.

Bij de wijze van aanwending, vermeld in het eerste lid, worden leraarsuren omgezet in een krediet ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van melding van voormelde aanwending aan de bevoegde dienst van de administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, de grootte van het krediet per leraarsuur dat wordt omgezet en de wijze van toekenning van het krediet.

De maatregelen, vermeld in deze paragraaf, worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”

**Art. 53.** In titel V, hoofdstuk II, van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 29 december 2022, wordt een artikel 98bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 98bis. §1. Een centrumbestuur kan bij een tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt een deel van zijn omkadering voor het onderwijzend personeel van een of meer van zijn centra voor volwassenenonderwijs telkens voor maximaal één schooljaar aanwenden om via een overeenkomst van dienstverlening tussen het centrumbestuur en een organisatie of onderneming in de publieke of private sector in dat centrum voor volwassenenonderwijs of die centra voor volwassenenonderwijs een of meer werknemers van die organisatie of onderneming in dienst te nemen via een dienstverleningsovereenkomst. Het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 en de uitvoeringsbesluiten van die decreten zijn niet van toepassing op de voormelde werknemers.

Bij de wijze van aanwending van de omkadering voor het onderwijzend personeel, vermeld in het eerste lid, kan het centrumbestuur dat het personeelslid in dienst neemt, leraarsuren van een of meer van zijn centra voor volwassenenonderwijs, vermeld in het eerste lid, omzetten in een krediet ten belope van de lesopdracht of lesopdrachten die in de dienstverleningsovereenkomst zijn vastgelegd. Het voormelde krediet wordt aangewend als financiële tegemoetkoming voor de onderneming of de organisatie, vermeld in het eerste lid. Het centrumbestuur wendt voor de voormelde financiële tegemoetkoming leraarsuren aan die aan het centrum voor volwassenenonderwijs zijn toegekend, als vermeld in artikel 98, §1.

De Vlaamse Regering bepaalt het bedrag per leraarsuur dat een centrumbestuur kan omzetten in een krediet voor de financiële tegemoetkoming, vermeld in het tweede lid, en de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst die de Vlaamse Regering aanwijst. Het centrumbestuur machtigt de bevoegde dienst van de administratie om de voormelde financiële tegemoetkoming rechtstreeks uit te betalen aan de organisatie of onderneming, vermeld in het eerste lid, waarmee het centrumbestuur een dienstverleningsovereenkomst sluit.

De Vlaamse Regering stelt een model van dienstverleningsovereenkomst op, waarbij ze rekening houdt met de voorwaarden, vermeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden al de volgende elementen opgenomen:

- 1° de specifieke opdracht van de werknemer, vermeld in het eerste lid, in het centrum voor volwassenenonderwijs;

- 2° de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer, vermeld in het eerste lid, waarbij alvast het salaris en de financiële voordelen die de voormelde werknemer in zijn onderneming of organisatie geniet gegarandeerd blijven door de uitsturende onderneming of organisatie;
- 3° de opleiding die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet gevolgd hebben;
- 4° de plichten die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet naleven bij het uitoefenen van zijn opdracht. In de voormelde verplichtingen wordt alvast uitdrukkelijk bepaald dat de voormelde werknemer altijd onder het gezag blijft van zijn organisatie of onderneming, tenzij het gaat om plichten die betrekking hebben op het welzijn op het werk of over specifieke instructies die nodig zijn voor de goede uitvoering van de specifieke opdracht;
- 5° de duur van de dienstverleningsovereenkomst;
- 6° de mogelijkheden tot voortijdige beëindiging van de dienstverlenings overeenkomst.

De werknemers, vermeld in het eerste lid, moeten voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden die de Vlaamse Regering opneemt in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in het vierde lid. Werknemers als vermeld in het eerste lid, die ter beschikking worden gesteld van een centrum voor volwassenenonderwijs dat in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, tonen daarenboven aan dat ze de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheersen op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De werknemers bewijzen de voormelde vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een werwingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoot;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoot;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoot.

§2. Het tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt, vermeld in het paragraaf 1, eerste lid, blijkt uit het feit dat het centrumbestuur in het centrum voor volwassenenonderwijs waar ze de werknemer van een organisatie of onderneming, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, in dienst wil nemen voor een vacature in een werwingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel, de voormelde vacature niet kan invullen via een reguliere aanstelling van een personeelslid dat daarvoor beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder vacature: een volledige of onvolledige betrekking die vacant is of waarvan de afwezige titularis of zijn vervanger regulier kan worden vervangen.

Om de vacature, vermeld in het eerste lid, in te vullen, sluit het centrumbestuur van het centrum voor volwassenenonderwijs een dienstverleningsovereenkomst met de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden de afspraken over de terbeschikkingstelling van een werknemer van de onderneming of organisatie voor een welbepaalde opdracht en de periode van de terbeschikkingstelling opgenomen. De dienstverleningsovereenkomst regelt altijd een lesopdracht die de volgende taken omvat:

- 1° de planning en voorbereiding van lessen;
- 2° het lesgeven zelf;
- 3° de klaseigen cursistenbegeleiding;

- 4° de evaluatie van de cursisten;
- 5° het overleg en de samenwerking met directie en collega's.

Het centrumbestuur en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, sluiten een dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1, af. De voormelde dienstverleningsovereenkomst bevat de volgende bepalingen en voorwaarden over de uitvoering van de opdracht, vermeld in het derde lid:

- 1° de gegevens van het centrumbestuur dat als opdrachtgever optreedt en de gegevens van de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die als opdrachtnemer optreedt;
- 2° de contactgegevens van de gemachtigden die de beide partijen aanwijzen;
- 3° de opdracht die wordt overeengekomen, de wijze van uitvoering van die opdracht en de ondersteuning waarop de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, recht heeft tijdens die uitvoering en die het centrum voor volwassenenonderwijs aanbiedt;
- 4° de voorwaarden waaraan de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, inschakelt, moet beantwoorden, waarbij uitdrukkelijk bepaald wordt dat de werknemer onder het gezag blijft van de onderneming of organisatie, tenzij het gaat om instructies die het centrumbestuur aan de werknemer geeft in het kader van de uitvoering van de opdracht en die in de deelovereenkomst worden opgenomen;
- 5° de financiële en sociale verplichtingen ten aanzien van de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die ten laste van de onderneming of organisatie blijven;
- 6° de financiële tegemoetkoming die het centrumbestuur betaalt aan de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, en de modaliteiten van betaling;
- 7° bepalingen over de vertrouwelijkheid waartoe de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, zich verbindt met het oog op de uitvoering van de opdracht. In de voormelde bepalingen wordt in elk geval opgenomen dat de werknemer van de onderneming of organisatie het ambtsgeheim in onderwijs moet naleven;
- 8° bepalingen over de intellectuele eigendom, waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich ermee akkoord verklaart dat alle auteurs- of andere intellectuele rechten op werken die in het kader van de uitvoering van de opdracht worden gerealiseerd, overgedragen worden aan het centrumbestuur en waarbij afspraken opgenomen kunnen worden over het eventuele interne gebruik van dit intellectuele eigendom in de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid;
- 9° bepalingen over de aansprakelijkheid bij de uitvoering van de opdracht, waarbij in elk geval wordt opgenomen dat het centrumbestuur ervoor zorgt dat de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, tijdens de uitvoering van de opdracht op dezelfde wijze is verzekerd als al zijn andere personeelsleden;
- 10° de bepalingen, vermeld in artikel 8 tot en met 10 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 11° de duurtijd van de dienstverleningsovereenkomst.

§3. De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, selecteert een werknemer om de opdracht uit te oefenen die in de dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, vierde lid, is vastgelegd. De werknemer moet aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de werknemer is minstens drie jaren in dienst bij de onderneming of organisatie;
- 2° de werknemer is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een jaar tevoren is afgegeven;

- 3° de werknemer die ter beschikking wordt gesteld van een centrum voor volwassenenonderwijs dat in het Nederlandse taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, beschikt over de vereiste kennis van het Nederlands als onderwijstaal, wat blijkt uit het feit dat de werknemer het Nederlands beheerst op het niveau C1 van het Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde vereiste taalkennis blijkt uit het feit dat de werknemer minstens beschikt over een diploma dat in het Nederlands is behaald en dat toegang geeft tot een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel conform artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 april 2010 betreffende de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen voor de personeelsleden van de centra voor volwassenenonderwijs;
- 4° de werknemer beschikt over een diploma dat minstens een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs is voor het wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij een lesopdracht opneemt conform artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 april 2010 betreffende de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen voor de personeelsleden van de centra voor volwassenenonderwijs.

De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, stelt de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, voor aan het centrumbestuur, dat controleert of de werknemer aan de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, voldoet en dat vervolgens beslist om de opdracht al of niet toe te kennen aan de voormelde werknemer. Het centrumbestuur bewaart de gegevens van de voormelde werknemer die het door de voormelde controle verkrijgt conform de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, op de wijze en gedurende de termijnen die het centrumbestuur al hanteert voor de gegevens van al zijn personeelsleden.

§4. De individuele opdracht van de werknemer, vermeld in paragraaf 3, in het centrum voor volwassenenonderwijs wordt opgenomen in een deelovereenkomst conform het model van deelovereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.

In de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, worden ook de specifieke afspraken opgenomen over de aanvangsbegeleiding en de ondersteuning waarop de werknemer, vermeld in het eerste lid, een beroep kan doen in het centrum voor volwassenenonderwijs waar hij zijn lesopdracht opneemt.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, blijft tijdens de uitvoering van de overeengekomen opdracht altijd onder het gezag van zijn onderneming of organisatie. Het centrumbestuur kan aan de voormelde werknemer in het kader van de uitvoering van de concrete lesopdracht instructies geven. De bepalingen over die instructies worden opgenomen in een bijlage bij de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, behoudt tijdens de uitvoering van de opdracht in het centrum voor volwassenenonderwijs het salaris waar hij bij zijn onderneming of organisatie recht op heeft, en ook alle daarbij horende financiële en extralegale voordelen.

De dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, vierde lid, regelt de algemene rechtsverhouding tussen het centrumbestuur en de onderneming of organisatie voor de duur van de overeengekomen opdracht. Bij een tegenstrijdigheid of afwijking hebben de bepalingen van de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, voorrang op de bepalingen van de dienstverleningsovereenkomst. De bepalingen van een recentere deelovereenkomst als vermeld in het eerste lid, hebben altijd voorrang op die van een vorige deelovereenkomst.



§5. De Vlaamse Regering kan subsidies toekennen aan een externe organisatie of bedrijf om in het kader van het lerarentekort tussen centrumbesturen en ondernemingen of organisaties een bemiddelende of coachende rol op te nemen.

§6. De maatregelen, vermeld in dit artikel, worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”

**Art. 54.** Aan titel VI, hoofdstuk II, van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt een afdeling V toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling V. Het zomeraanbod”.

**Art. 55.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 december 2022, wordt aan afdeling V, ingevoegd bij artikel 54, een artikel 130quater toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 130quater. Het zomeraanbod is een aanbod van een opleiding uit een van de studiegebieden, vermeld in artikel 7, §1, tijdens de periode van 1 juli tot en met 31 augustus.”.

**Art. 56.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 december 2022, wordt aan dezelfde afdeling V een artikel 130quinquies toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 130quinquies. Het personeelslid dat in een betrekking in het zomeraanbod, vermeld in artikel 130quater, wordt aangesteld, wordt naargelang van zijn statuut aangesteld als vastbenoemd of tijdelijk personeelslid.

De bepalingen van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 en het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 zijn van toepassing op het personeelslid, vermeld in het eerste lid, met uitzondering van de volgende bepalingen:

- 1° de betrekking is niet onderworpen aan de reglementering over de ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling. Het centrumbestuur van het Centrum voor Volwassenenonderwijs waaraan de betrekking wordt toegewezen, kan evenwel op vrijwillige basis een personeelslid aanstellen dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking. De voormelde aanstelling wordt beschouwd als een reffectatie of een wedertewerkstelling. De voormelde reffectatie of wedertewerkstelling gebeurt altijd met instemming van het ter beschikking gestelde personeelslid;
- 2° het centrumbestuur van het Centrum voor Volwassenenonderwijs waaraan de betrekking wordt toegewezen, hoeft in de voormelde betrekking geen personeelslid aan te stellen dat voorrang heeft voor een tijdelijke aanstelling of dat het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven conform artikel 21 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 en artikel 23 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 3° de betrekking kan niet vacant worden verklaard. Het centrumbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen, affecteren of muteren in de voormelde betrekking.”.

Hoofdstuk 7. Wijzigingen van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap

**Art. 57.** In artikel 87, tweede lid, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

**Art. 58.** In artikel 88, derde lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

**Art. 59.** In artikel 90 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 8 mei 2009, 30 maart 2018, 3 juli 2020 en 8 juli 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in paragraaf 1, 1°, wordt het woord “voordrachten” vervangen door het woord “gastlessen” en wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”;
- 2° in paragraaf 1 wordt punt 3° vervangen door wat volgt:
  - “3° inzetten van gastleraren: in voorkomend geval wordt maximaal 20 % van het pakket uren-leraar omgezet in een krediet. De uren-leraar worden omgezet in een krediet ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst die de Vlaamse Regering aanwijst, de grootte van het krediet per uur-leraar dat wordt omgezet en de wijze van toekenning van het krediet. De gastleraar moet voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 211, §3, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;”;
- 3° in paragraaf 2, eerste lid, wordt tussen het woord “toegekende” en het woord “uren-leraar” het woord “vacante” ingevoegd.

**Art. 60.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt een artikel 90bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 90bis. §1. Een centrumbestuur kan bij een tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt een deel van zijn omkadering voor het onderwijzend personeel van een of meer van zijn centra telkens voor maximaal één schooljaar aanwenden om via een overeenkomst van dienstverlening tussen het centrumbestuur en een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector in dat centrum of die centra een of meer werknemers van die organisatie of onderneming in dienst te nemen via een dienstverleningsovereenkomst. Het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 en de uitvoeringsbesluiten van die decreten zijn niet van toepassing op de voormelde werknemers.

Bij de wijze van aanwending van de omkadering voor het onderwijzend personeel, vermeld in het eerste lid, kan het centrumbestuur dat het personeelslid in dienst neemt, uren-leraar van een of meer van zijn centra, vermeld in het eerste lid, omzetten in een krediet ten belope van de lesopdracht of lesopdrachten die in de dienstverleningsovereenkomst zijn vastgelegd. Het voormelde krediet wordt aangewend als financiële tegemoetkoming voor de onderneming of de organisatie, vermeld in het eerste lid. Het centrumbestuur wendt voor de voormelde financiële tegemoetkoming uren-leraar aan uit het pakket wekelijkse uren-leraar, vermeld in artikel 89, §1, eerste lid, dat aan het centrum is toegekend.

De Vlaamse Regering bepaalt het bedrag per uur-leraar dat een centrumbestuur kan omzetten in een krediet voor de financiële tegemoetkoming, vermeld in het tweede lid, en de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst die de Vlaamse Regering aanwijst. Het centrumbestuur machtigt de bevoegde dienst van de administratie om de voormelde financiële tegemoetkoming rechtstreeks uit te betalen aan de organisatie of onderneming, vermeld in het eerste lid, waarmee het centrumbestuur een dienstverleningsovereenkomst sluit.

De Vlaamse Regering stelt een model van dienstverleningsovereenkomst op, waarbij ze rekening houdt met de voorwaarden, vermeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden al de volgende elementen opgenomen:

- 1° de specifieke opdracht van de werknemer, vermeld in het eerste lid, in het centrum;
- 2° de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer, vermeld in het eerste lid, waarbij alvast het salaris en de financiële voordelen die de voormelde werknemer in zijn onderneming of organisatie geniet gegarandeerd blijven door de uitsturende onderneming of organisatie;
- 3° de opleiding die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet gevolgd hebben;
- 4° de plichten die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet naleven bij het uitoefenen van zijn opdracht. In de voormelde verplichtingen wordt alvast uitdrukkelijk bepaald dat de voormelde werknemer altijd onder het gezag blijft van zijn organisatie of onderneming, tenzij het gaat om plichten die betrekking hebben op het welzijn op het werk of over specifieke instructies die nodig zijn voor de goede uitvoering van de specifieke opdracht;
- 5° de duur van de dienstverleningsovereenkomst;
- 6° de mogelijkheden tot voortijdige beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst.

De werknemers, vermeld in het eerste lid, moeten voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden die de Vlaamse Regering opneemt in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in het vierde lid. Werknemers als vermeld in het eerste lid, die ter beschikking worden gesteld van een centrum dat in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, tonen daarenboven aan dat ze de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheersen op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De werknemers bewijzen de voormelde vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoot;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoot;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoot.

In het vijfde lid wordt verstaan onder Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen: de Nederlandstalige vertaling van het door de Raad van Europa gepubliceerde Common European Framework of Reference for Languages.

§2. Het tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, blijkt uit het feit dat het centrumbestuur in het centrum waar ze de werknemer van een organisatie of onderneming, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, in dienst wil nemen voor een vacature in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel, de voormelde vacature niet kan invullen via een reguliere aanstelling van een personeelslid dat daarvoor beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder vacature: een volledige of onvolledige betrekking die vacant is of waarvan de afwezige titularis of zijn vervanger regulier kan worden vervangen.

Om de vacature, vermeld in het eerste lid, in te vullen, sluit het centrumbestuur van het centrum een dienstverleningsovereenkomst met de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden de afspraken over de terbeschikkingstelling van een werknemer van de onderneming of organisatie voor een welbepaalde opdracht en de periode van de terbeschikkingstelling opgenomen. De dienstverleningsovereenkomst regelt altijd een lesopdracht die de volgende taken omvat:

- 1° de planning en voorbereiding van lessen;
- 2° het lesgeven zelf;
- 3° de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- 4° de evaluatie van de leerlingen;
- 5° het overleg en de samenwerking met directie, collega's, en in voorkomend geval CLB, leersteuncentra en ouders.

Het centrumbestuur en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, sluiten een dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1, af. De voormelde dienstverleningsovereenkomst bevat de volgende bepalingen en voorwaarden over de uitvoering van de opdracht, vermeld in het derde lid:

- 1° de gegevens van het centrumbestuur dat als opdrachtgever optreedt en de gegevens van de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die als opdrachtnemer optreedt;
- 2° de contactgegevens van de gemachtigden die de beide partijen aanwijzen;
- 3° de opdracht die wordt overeengekomen, de wijze van uitvoering van die opdracht en de ondersteuning waarop de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, recht heeft tijdens die uitvoering en die het centrum aanbiedt;
- 4° de voorwaarden waaraan de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, inschakelt, moet beantwoorden, waarbij uitdrukkelijk bepaald wordt dat de werknemer onder het gezag blijft van de onderneming of organisatie, tenzij het gaat om instructies die het centrumbestuur aan de werknemer geeft in het kader van de uitvoering van de opdracht en die in de deelovereenkomst worden opgenomen;
- 5° de financiële en sociale verplichtingen ten aanzien van de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die ten laste van de onderneming of organisatie blijven;
- 6° de financiële tegemoetkoming die het centrumbestuur betaalt aan de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, en de modaliteiten van betaling;
- 7° bepalingen over de vertrouwelijkheid waartoe de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, zich verbindt met het oog op de uitvoering van de opdracht. In de voormelde bepalingen wordt in elk geval opgenomen dat de werknemer van de onderneming of organisatie het ambtsgeheim in onderwijs moet naleven;
- 8° bepalingen over de intellectuele eigendom waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich ermee akkoord verklaart dat alle auteurs- of andere intellectuele rechten op werken die in het kader van de uitvoering van de opdracht worden gerealiseerd, overgedragen worden aan het centrumbestuur en waarbij afspraken opgenomen kunnen worden over het eventuele interne gebruik van dit intellectuele eigendom in de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid;
- 9° bepalingen over aansprakelijkheid bij de uitvoering van de opdracht, waarbij in elk geval wordt opgenomen dat het centrumbestuur ervoor zorgt dat de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, tijdens de uitvoering van de opdracht op dezelfde wijze is verzekerd als al zijn andere personeelsleden;
- 10° de bepalingen, vermeld in artikel 8 tot en met 10 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 11° de duurtijd van de dienstverleningsovereenkomst.

§3. De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, selecteert een werknemer om de opdracht uit te oefenen die in de dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, vierde lid, is vastgelegd. De werknemer aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de werknemer is minstens drie jaren in dienst bij de onderneming of organisatie;
- 2° de werknemer is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven;
- 3° de werknemer die ter beschikking wordt gesteld van een centrum dat in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, beschikt over de vereiste kennis van het Nederlandse als onderwijstaal, wat blijkt uit het feit dat de werknemer het Nederlands beheerst op het niveau C1 van het Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde vereiste taalkennis blijkt uit het feit dat de werknemer minstens beschikt over een diploma dat in het Nederlands is behaald en dat toegang geeft tot een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel conform artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 juni 1989 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs;
- 4° de werknemer beschikt over een diploma dat minstens een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs is voor het wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij een lesopdracht opneemt conform artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 juni 1989 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs.

De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, stelt de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, voor aan het centrumbestuur, dat controleert of de werknemer aan de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, voldoet en dat vervolgens beslist om de opdracht al of niet toe te kennen aan de voormelde werknemer. Het centrumbestuur bewaart de gegevens van de voormelde werknemer die het door de voormelde controle verkrijgt conform de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, op de wijze en gedurende de termijnen die het centrumbestuur al hanteert voor de gegevens van al zijn personeelsleden.

§4. De individuele opdracht van de werknemer, vermeld in paragraaf 3, in het centrum wordt opgenomen in een deelovereenkomst conform het model van deelovereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.

In de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, worden ook de specifieke afspraken opgenomen over de aanvangsbegeleiding en de ondersteuning waarop de werknemer, vermeld in het eerste lid, een beroep kan doen in het centrum waar hij zijn lesopdracht opneemt.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, blijft tijdens de uitvoering van de overeengekomen opdracht altijd onder het gezag van zijn onderneming of organisatie. Het centrumbestuur kan aan de voormelde werknemer in het kader van de uitvoering van de concrete lesopdracht instructies geven. De bepalingen over die instructies worden opgenomen in een bijlage bij de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, behoudt tijdens de uitvoering van de opdracht in het centrum het salaris waar hij bij zijn onderneming of organisatie recht op heeft, en ook alle daarbij horende financiële en extralegale voordelen.

De dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, vierde lid, regelt de algemene rechtsverhouding tussen het centrumbestuur en de onderneming of organisatie voor de duur van de overeengekomen opdracht. Bij een tegenstrijdigheid of

afwijking hebben de bepalingen van de deellovereenkomst, vermeld in het eerste lid, voorrang op de bepalingen van de dienstverleningsovereenkomst. De bepalingen van een recentere deellovereenkomst als vermeld in het eerste lid, hebben altijd voorrang op die van een vorige deellovereenkomst.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, is in het kader van de lesopdracht die hij in het centrum opneemt ambtshalve stemgerechtigd lid van de klassenraad. Tussen het centrum en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, worden praktische afspraken gemaakt over het functioneren van de voormelde werknemer in de klassenraad, met inbegrip van het al dan niet aanwezig zijn van de voormelde werknemer op klassenraadsvergaderingen. De voormelde afspraken worden opgenomen in de deellovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

In het zesde lid wordt verstaan onder klassenraad: de begeleidende klassenraad of de delibererende klassenraad.

§5. De Vlaamse Regering kan subsidies toekennen aan een externe organisatie of bedrijf om in het kader van het lerarentekort tussen centrumbesturen en ondernemingen of organisaties een bemiddelende of coachende rol op te nemen.

§6. De maatregelen, vermeld in dit artikel, worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

Hoofdstuk 8. Wijzigingen van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs

**Art. 61.** In deel III van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk II/1. Flexibele werkregeling”.

**Art. 62.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023 wordt in hoofdstuk II/1, ingevoegd bij artikel 61, een artikel 60/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/1. Dit hoofdstuk voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.”.

**Art. 63.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023 wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/2. Een personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet om volgens de geldende regelgeving recht te hebben op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor mantelzorg of voor palliatieve zorgen, heeft, ongeacht of dat personeelslid die loopbaanonderbreking al of niet opneemt, het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Een flexibele werkregeling als vermeld in het eerste lid, is een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid.”.

**Art. 64.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/3. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wil voor zorgdoeleinden als vermeld in artikel 60/2, bezorgt daarvoor een schriftelijke aanvraag aan de inspecteur-generaal minstens twee maanden vóór de gewenste begindatum of, als het gaat om een aanvraag voor palliatieve zorgen, minstens twee weken vóór de gewenste begindatum. De voormelde termijnen kunnen in onderling akkoord tussen de inspecteur-generaal en het personeelslid worden ingekort. De voormelde aanvraag vermeldt de gewenste begin- en einddatum en het ingeroepen zorgdoeleinde.

De inspecteur-generaal heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het eerste lid wordt ingeroepen.”

**Art. 65.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/4 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/4. De inspecteur-generaal beslist over de aanvraag, vermeld in artikel 60/3, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs en de dienstverlening. De inspecteur-generaal bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het de voormelde aanvraag heeft ontvangen. Als de inspecteur-generaal weigert, deelt hij de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Het uitblijven van een antwoord van de inspecteur-generaal of een niet of onvoldoende gemotiveerde weigeringsbeslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord.”

**Art. 66.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/5 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/5. Het personeelslid heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling, vermeld in artikel 60/2, zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.”

**Art. 67.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/6 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/6. De flexibele werkregeling, vermeld in artikel 60/2, kan vervroegd worden stopgezet. De inspecteur-generaal kan een opzeggingstermijn vastleggen voor de aanvraag van de stopzetting.”

**Art. 68.** Aan artikel 147 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het eerste lid is niet van toepassing op de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.”

Hoofdstuk 9. Wijzigingen van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010

**Art. 69.** In artikel 3 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt een punt 14°/3 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“14°/3 Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen: de Nederlandstalige vertaling van het door de Raad van Europa gepubliceerde Common European Framework of Reference for Languages (CEFR).”

**Art. 70.** In deel III, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 2, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt onderafdeling 2/2 opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Onderafdeling 2/2. Flexibilisering van de vervangingen”.

**Art. 71.** In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt in onderafdeling 2/2, hersteld bij artikel 70, artikel 22/15 opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Art. 22/15. Bij een tekort aan onderwijzend personeel kan het schoolbestuur tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 in een school voor gewoon secundair onderwijs of in een centrum voor deeltijds onderwijs de uren-leraar van de betrekkingen in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in een school die in aanmerking komen voor een reguliere vervanging als vermeld in artikel 22/2, 1<sup>o</sup>, omzetten in punten voor de aanwending in de school of in het centrum in ambten van het ondersteunend personeel.

Bij een tekort aan onderwijzend personeel kan het schoolbestuur tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 in een school voor buitengewoon secundair onderwijs de lesuren van de betrekkingen in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel die in aanmerking komen voor een reguliere vervanging als vermeld in artikel 22/2, 1<sup>o</sup>, omzetten in punten voor de aanwending in ambten van het ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending in ambten van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De omzetting, vermeld in het eerste en tweede lid, geldt altijd maximaal voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging als vermeld in artikel 22/2, 1<sup>o</sup>, en maximaal voor de duur van het lopende schooljaar.

In afwijking van het derde lid eindigt de omzetting, vermeld in het eerste en tweede lid:

- 1<sup>o</sup> vanaf het ogenblik dat de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging vervroegd terugkeert uit zijn afwezigheid. Het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een betrekking die via voormelde omzetting werd ingericht in een ambt van het ondersteunend personeel of in een ambt van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel wordt bij de terugkeer van de titularis ontslagen volgens artikel 23, eerste lid, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of volgens artikel 21, §1, eerste lid, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 2<sup>o</sup> als het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een betrekking die via voormelde omzetting werd ingericht in een ambt van het ondersteunend personeel of in een ambt van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel, vrijwillig ontslag neemt volgens artikel 25 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of volgens artikel 26 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991. In dit geval eindigt de omzetting voor het overeenkomend deel van de lestijden vanaf het ogenblik dat het ontslag ingaat.

De Vlaamse Regering bepaalt de wijze waarop de uren-leraar, vermeld in het eerste lid, kunnen worden omgezet in punten voor het ondersteunend personeel en de wijze waarop de lesuren, vermeld in het tweede lid, kunnen worden omgezet in



punten voor het ondersteunend personeel en in uren voor het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De criteria om het tekort aan onderwijzend personeel te bepalen en de aanwending in ambten van het ondersteunend personeel als vermeld in het eerste lid, of in ambten van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel als vermeld in het tweede lid, worden vastgelegd na onderhandeling in het bevoegde lokale comité.

De betrekkingen die opgericht worden in ambten van het ondersteunend personeel als vermeld in het eerste lid, of in ambten van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel als vermeld in het tweede lid, komen niet in aanmerking voor vacantverklaring en het schoolbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen, affecteren of muteren in die betrekkingen.”.

**Art. 72.** In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt in dezelfde onderafdeling 2/2 artikel 22/16 opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Art. 22/16. Een school voor voltijds gewoon secundair onderwijs of een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs kan tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 de uren-leraar van een betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging als vermeld in artikel 22/2, 1<sup>o</sup>, omzetten in een krediet voor de aanwending voor een gastleraar als vermeld in artikel 211, §3, of in artikel 211/1.

Een school voor buitengewoon secundair onderwijs kan de lesuren van een betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging als vermeld in artikel 22/2, 1<sup>o</sup>, omzetten in een krediet voor de aanwending voor een gastleraar als vermeld in artikel 308/4 of in artikel 308/5.

De omzetting, vermeld in het eerste en tweede lid, geldt steeds maximaal voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging als vermeld in artikel 22/2, 1<sup>o</sup>, en maximaal voor de duur van het lopende schooljaar.

In afwijking van het derde lid eindigt de omzetting, vermeld in het eerste en tweede lid:

- 1<sup>o</sup> vanaf het ogenblik dat de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging vervroegd terugkeert uit zijn afwezigheid. Hierdoor eindigt ook de aanstelling van de gastleraar;
- 2<sup>o</sup> als de gastleraar vrijwillig een einde maakt aan zijn aanstelling.

De Vlaamse Regering bepaalt de wijze waarop de uren-leraar, vermeld in het eerste lid, en de lesuren, vermeld in het tweede lid, kunnen worden omgezet in een krediet, de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst die de Vlaamse Regering aanwijst, de grootte van het krediet per uur-leraar of per lesuur dat wordt omgezet en de wijze van toekenning van het krediet.”.

**Art. 73.** In artikel 25 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 17 juni 2011 en 19 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1<sup>o</sup> in paragraaf 5, vijfde lid, 2<sup>o</sup>, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”;
- 2<sup>o</sup> in paragraaf 6, vijfde lid, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

**Art. 74.** In artikel 26, §3, vierde lid, 2°, van dezelfde codex wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

**Art. 75.** In artikel 28, §3, vijfde lid, van dezelfde codex wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

**Art. 76.** In artikel 130, §2, vierde lid, van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 17 juni 2016, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

**Art. 77.** In artikel 134/2, vierde lid, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 20 april 2018, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

**Art. 78.** In artikel 136/3, §1, 2°, e), van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 21 december 2012 en gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014, wordt het woord “voordrachtgever” vervangen door het woord “gastleraar”.

**Art. 79.** In artikel 211 van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Een school voor voltijds gewoon secundair onderwijs of een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs kan het wekelijks aantal uren-leraar, vermeld in paragraaf 1, ook aanwenden voor het inzetten van een gastleraar in volgende structuuronderdelen:

- 1° alle structuuronderdelen van het studiegebied Ballet van de tweede en de derde graad kso;
- 2° alle structuuronderdelen van de derde graad tso;
- 3° alle structuuronderdelen van de derde graad bso;
- 4° hbo-verpleegkunde.

Het aantal lessen van de wekelijkse lessentabel van het betrokken structuuronderdeel dat, omgerekend naar schooljaarbasis, aan gastleraren kan worden besteed, bedraagt maximum 2, uitgezonderd in de structuuronderdelen van het studiegebied Ballet en Integrale Veiligheid, waar het maximum 6 bedraagt.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, is een persoon die geen deel uitmaakt van het schoolbestuur of centrubestuur of van het personeel van de school of het centrum. Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, geeft in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector, gastlessen in de school, in het centrum of op een andere locatie in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma en vanuit zijn deskundigheid of ervaring met betrekking tot de arbeidsmarkt en de bedrijfswereld.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van het voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven. Daarnaast toont de voormelde gastleraar die gastlessen geeft in een school die of in een centrum dat in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, aan dat hij de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheerst op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De gastleraar bewijst die vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

Bij de wijze van aanwending, vermeld in het eerste lid, worden uren-leraar omgezet in een krediet ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst die de Vlaamse Regering aanwijst, de grootte van het krediet per uur-leraar dat wordt omgezet en de wijze van toekenning van het krediet.”;

- 2° paragraaf 3bis wordt vervangen door wat volgt;

“§3bis. In afwijking van paragraaf 3, eerste en tweede lid, kan een schoolbestuur van 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025 in het voltijds secundair onderwijs in elk structuuronderdeel uren-leraar aanwenden voor van het inzetten van gastleraren en dit voor een maximum van een derde van de lessen van de wekelijkse lessentabel van het betrokken structuuronderdeel.

Deze maatregel wordt geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”;

- 3° in paragraaf 4, eerste lid, wordt tussen het woord “toegekende” en het woord “uren-leraar” het woord “vacante” ingevoegd.

**Art. 80.** In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt een artikel 211/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 211/1. §1. Een schoolbestuur kan bij een tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt een deel van zijn omkadering voor het onderwijzend personeel van een of meer van zijn scholen telkens voor maximaal één schooljaar aanwenden om via een overeenkomst van dienstverlening tussen het schoolbestuur en een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector in die school of scholen een of meer werknemers van die organisatie of onderneming in dienst te nemen via een dienstverleningsovereenkomst. Het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 en de uitvoeringsbesluiten van die decreten zijn niet van toepassing op de voormelde werknemers.

Bij de wijze van aanwending van de omkadering voor het onderwijzend personeel, vermeld in het eerste lid, kan het schoolbestuur dat het personeelslid in dienst neemt, uren-leraar van een of meer van zijn scholen, vermeld in het eerste lid, omzetten in een krediet ten belope van de lesopdracht of lesopdrachten die in de dienstverleningsovereenkomst zijn vastgelegd. Het voormelde krediet wordt aangewend als financiële tegemoetkoming voor de onderneming of de organisatie, vermeld in het eerste lid, die een of meer werknemers ter beschikking stelt van het schoolbestuur. Het schoolbestuur wendt voor de voormelde financiële tegemoetkoming uren-leraar aan uit het pakket wekelijkse uren-leraar, vermeld in artikel 209, §1, dat aan de school is toegekend.

De Vlaamse Regering bepaalt het bedrag per uur-leraar dat een schoolbestuur kan omzetten in een krediet voor de financiële tegemoetkoming, vermeld in het tweede lid, en de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst die de Vlaamse Regering aanwijst. Het schoolbestuur machtigt de bevoegde dienst van de administratie om de voormelde financiële tegemoetkoming rechtstreeks uit te betalen aan de organisatie of onderneming, vermeld in het eerste lid, waarmee het schoolbestuur een dienstverleningsovereenkomst sluit.

De Vlaamse Regering stelt een model van dienstverleningsovereenkomst op, waarbij ze rekening houdt met de voorwaarden, vermeld in van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden al de volgende elementen opgenomen:

- 1° de specifieke opdracht van de werknemer, vermeld in het eerste lid, in de school;
- 2° de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer, vermeld in het eerste lid, waarbij alvast het salaris en de financiële voordelen die de voormelde werknemer in zijn onderneming of organisatie geniet gegarandeerd blijven door de uitsturende onderneming of organisatie;
- 3° de opleiding die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet gevolgd hebben;
- 4° de plichten die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet naleven bij het uitoefenen van zijn opdracht. In de voormelde verplichtingen wordt alvast uitdrukkelijk bepaald dat de voormelde werknemer altijd onder het gezag blijft van zijn organisatie of onderneming, tenzij het gaat om plichten die betrekking hebben op het welzijn op het werk of over specifieke instructies die nodig zijn voor de goede uitvoering van de specifieke opdracht;
- 5° de duur van de dienstverleningsovereenkomst;
- 6° de mogelijkheden tot voortijdige beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst.

De werknemers, vermeld in het eerste lid, moeten voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden die de Vlaamse Regering opneemt in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in het vierde lid. Werknemers als vermeld in het eerste lid, die ter beschikking worden gesteld van een school die in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, tonen daarenboven aan dat ze de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheersen op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De werknemers bewijzen die vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

§2. Het tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, blijkt uit het feit dat het schoolbestuur in de school waar het de werknemer van een organisatie of onderneming, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, in dienst wil nemen voor een vacature in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel, de voormelde vacature niet kan invullen via een reguliere aanstelling van een personeelslid dat daarvoor beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Om de vacature, vermeld in het eerste lid, in te vullen, sluit het schoolbestuur van de school een dienstverleningsovereenkomst met de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden de afspraken over de terbeschikkingstelling van een werknemer van de onderneming of organisatie voor een welbepaalde opdracht en de periode van de terbeschikkingstelling opgenomen. De dienstverleningsovereenkomst regelt altijd een lesopdracht die de volgende taken omvat:

- 1° de planning en voorbereiding van lessen;
- 2° het lesgeven zelf;
- 3° de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- 4° de evaluatie van de leerlingen;
- 5° het overleg en de samenwerking met directie, collega's, en in voorkomend geval CLB, leersteuncentra en ouders.

Het schoolbestuur en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, sluiten een dienstverleningsovereenkomst als vermeld in paragraaf 1, af. De voormelde dienstverleningsovereenkomst bevat de volgende bepalingen en voorwaarden over de uitvoering van de opdracht, vermeld in het tweede lid:

- 1° de gegevens van het schoolbestuur dat als opdrachtgever optreedt en de gegevens van de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die als opdrachtnemer optreedt;
- 2° de contactgegevens van de gemachtigden die de beide partijen aanwijzen;
- 3° de opdracht die wordt overeengekomen, de wijze van uitvoering van die opdracht en de ondersteuning waarop de werknemer recht heeft tijdens die uitvoering en die de school aanbiedt;
- 4° de voorwaarden waaraan de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, inschakelt, moet beantwoorden, waarbij uitdrukkelijk bepaald wordt dat de werknemer onder het gezag blijft van de onderneming of organisatie, tenzij het gaat om instructies die het schoolbestuur aan de werknemer geeft in het kader van de uitvoering van de opdracht en die in de deelovereenkomst worden opgenomen;
- 5° de financiële en sociale verplichtingen ten aanzien van de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die ten laste van de onderneming of organisatie blijven;
- 6° de financiële tegemoetkoming die het schoolbestuur betaalt aan de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, en de modaliteiten van betaling;
- 7° bepalingen over de vertrouwelijkheid waartoe de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich verbindt met het oog op de uitvoering van de opdracht. In de voormelde bepalingen wordt in elk geval opgenomen dat de werknemer van de onderneming of organisatie het ambtsgeheim in onderwijs moet naleven;
- 8° bepalingen over de intellectuele eigendom waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich ermee akkoord verklaart dat alle auteurs- of andere intellectuele rechten op werken die in het kader van de uitvoering van de opdracht worden gerealiseerd, overgedragen worden aan het schoolbestuur en waarbij afspraken opgenomen kunnen worden over het eventuele interne gebruik van dit intellectuele eigendom in de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid;
- 9° bepalingen over de aansprakelijkheid bij de uitvoering van de opdracht, waarbij in elk geval wordt opgenomen dat het schoolbestuur ervoor zorgt dat de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, tijdens de uitvoering van de opdracht op dezelfde wijze is verzekerd als al zijn andere personeelsleden;
- 10° de bepalingen, vermeld in artikel 8 tot en met 10 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 11° de duurtijd van de dienstverleningsovereenkomst.

§3. De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, selecteert een werknemer om de opdracht uit te oefenen die in de dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, is vastgelegd. De werknemer moet aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de werknemer is minstens drie jaren in dienst bij de onderneming of de organisatie;
- 2° de werknemer is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven;
- 3° de werknemer die ter beschikking wordt gesteld van een school die in het Nederlandse taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, beschikt over de vereiste kennis van het Nederlands als onderwijstaal, wat blijkt uit het feit dat de werknemer het Nederlands beheerst op het niveau C1 van het Europees Referentiekader voor Talen. Die vereiste taalkennis blijkt uit het feit dat de werknemer minstens beschikt over een diploma dat in het Nederlands is behaald en dat toegang geeft tot een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij een lesopdracht opneemt conform artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 juni 1989 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs;
- 4° de werknemer beschikt over een diploma dat minstens een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs is voor het wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij een lesopdracht opneemt conform artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 juni 1989 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs.

De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, stelt de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, voor aan het schoolbestuur, dat controleert of de werknemer aan de voorwaarden, vermeld in eerste lid, voldoet en dat vervolgens beslist om de opdracht al of niet toe te kennen aan de voormelde werknemer. Het schoolbestuur bewaart de gegevens van de voormelde werknemer die het door de voormelde controle verkrijgt conform de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, op de wijze en gedurende de termijnen die het schoolbestuur al hanteert voor de gegevens van al zijn personeelsleden.

§4. De individuele opdracht van de werknemer, vermeld in paragraaf 3, in de school wordt opgenomen in een deelovereenkomst conform het model van deelovereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.

In de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, worden ook de specifieke afspraken opgenomen over de aanvangsbegeleiding en ondersteuning waarop de werknemer, vermeld in het eerste lid, een beroep kan doen in de school waar hij zijn lesopdracht opneemt.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, blijft tijdens de uitvoering van de overeengekomen opdracht altijd onder het gezag van zijn onderneming of organisatie. Het schoolbestuur kan aan de voormelde werknemer in het kader van de uitvoering van de concrete lesopdracht instructies geven. De bepalingen over die instructies worden opgenomen in een bijlage bij de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, behoudt tijdens de uitvoering van de opdracht in de school het salaris waar hij bij zijn onderneming of organisatie recht op heeft, en ook alle daarbij horende financiële en extralegale voordelen.

De dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, derde lid, regelt de algemene rechtsverhouding tussen het schoolbestuur en de onderneming of organisatie voor de duur van de overeengekomen opdracht. Bij een tegenstrijdigheid of afwijking hebben de bepalingen van de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, voorrang op de bepalingen van de dienstverleningsovereenkomst. De bepalingen van een recentere deelovereenkomst als vermeld in het eerste lid, hebben altijd voorrang op die van een vorige deelovereenkomst.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, is in het kader van de lesopdracht die hij in de school opneemt ambtshalve stemgerechtigd lid van de klassenraad. Tussen de school en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, worden praktische afspraken gemaakt over het functioneren van de voormelde werknemer in de klassenraad, met inbegrip van het al dan niet aanwezig zijn van de voormelde werknemer op klassenraadsvergaderingen. De voormelde afspraken worden opgenomen in de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

In het zesde lid wordt verstaan onder klassenraad: de begeleidende klassenraad of de delibererende klassenraad in het voltijds gewoon secundair onderwijs.

§5. De Vlaamse Regering kan subsidies toekennen aan een externe organisatie of bedrijf om in het kader van het lerarentekort tussen schoolbesturen en ondernemingen of organisaties een bemiddelende of coachende rol op te nemen.

§6. De maatregelen, vermeld in dit artikel, worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

**Art. 81.** In artikel 308/3, eerste lid, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt tussen het woord “toegekende” en het woord “lesuren” het woord “vacante” ingevoegd.

**Art. 82.** In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt een artikel 308/4 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 308/4. §1. Een schoolbestuur kan bij een tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt een deel van zijn omkadering voor het onderwijzend personeel van een of meer van zijn scholen telkens voor maximaal één schooljaar aanwenden om via een overeenkomst van dienstverlening tussen het schoolbestuur en een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector in een die school of scholen een of meer werknemers van die organisatie of onderneming in dienst te nemen via een dienstverleningsovereenkomst. Het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 en de uitvoeringsbesluiten van die decreten zijn niet van toepassing op de voormelde werknemers.

Bij de wijze van aanwending van de omkadering voor het onderwijzend personeel, vermeld in het eerste lid, kan het schoolbestuur dat het personeelslid in dienst neemt, lesuren van een of meer van haar scholen, vermeld in het eerste lid, omzetten in een krediet ten belope van de lesopdracht of lesopdrachten die in de dienstverleningsovereenkomst zijn vastgelegd. Het voormelde krediet wordt aangewend als financiële tegemoetkoming voor de onderneming of de organisatie, vermeld in het eerste lid, die een of meer werknemers ter beschikking stelt van het schoolbestuur. Het schoolbestuur wendt voor de voormelde financiële tegemoetkoming lesuren aan uit het lesurenpakket, vermeld in artikel 298 en 300, dat aan de school is toegekend.

De Vlaamse Regering bepaalt het bedrag dat een schoolbestuur per lesuur kan omzetten in een krediet en de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst van de administratie. Het schoolbestuur machtigt de bevoegde

dienst van de administratie om de voormelde financiële tegemoetkoming rechtstreeks uit te betalen aan de organisatie of onderneming, vermeld in het eerste lid, waarmee het schoolbestuur een dienstverleningsovereenkomst sluit.

De Vlaamse Regering stelt een model van dienstverleningsovereenkomst op, waarbij ze rekening houdt met de voorwaarden, vermeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden al de volgende elementen opgenomen:

- 1° de specifieke opdracht van de werknemer, vermeld in het eerste lid, in de school;
- 2° de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer, vermeld in het eerste lid, waarbij alvast het salaris en de financiële voordelen die de voormelde werknemer in zijn onderneming of organisatie geniet gegarandeerd blijven door de uitsturende onderneming of organisatie;
- 3° de opleiding die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet gevolgd hebben;
- 4° de plichten die de werknemer, vermeld in het eerste lid, moet naleven bij het uitoefenen van zijn opdracht. In de voormelde verplichtingen wordt alvast uitdrukkelijk bepaald dat de voormelde werknemer altijd onder het gezag blijft van zijn organisatie of onderneming, tenzij het gaat om plichten die betrekking hebben op het welzijn op het werk of over specifieke instructies die nodig zijn voor de goede uitvoering van de specifieke opdracht;
- 5° de duur van de dienstverleningsovereenkomst;
- 6° de mogelijkheden tot voortijdige beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst.

De werknemers, vermeld in het eerste lid, moeten voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden die de Vlaamse Regering opneemt in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in het vierde lid. Werknemers als vermeld in het eerste lid, die ter beschikking worden gesteld van een school die in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, tonen daarenboven aan dat ze de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheersen op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De werknemers bewijzen die vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoot;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoot;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoot.

§2. Het tekort van onderwijzend personeel op de arbeidsmarkt, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, blijkt uit het feit dat het schoolbestuur in de school waar het de werknemer van een organisatie of onderneming, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, in dienst wil nemen voor een vacature in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel, de voormelde vacature niet kan invullen via een reguliere aanstelling van een personeelslid dat daarvoor beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Om de vacature, vermeld in het eerste lid, in te vullen, sluit het schoolbestuur van de school een dienstverleningsovereenkomst met de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid. In de voormelde dienstverleningsovereenkomst worden de afspraken over de terbeschikkingstelling van een werknemer van de onderneming of organisatie voor een welbepaalde opdracht en periode van de



terbeschikkingstelling opgenomen. De dienstverleningsovereenkomst regelt altijd een lesopdracht die de volgende taken omvat:

- 1° de planning en voorbereiding van lessen;
- 2° het lesgeven zelf;
- 3° de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- 4° de evaluatie van de leerlingen;
- 5° het overleg en de samenwerking met directie, collega's, en in voorkomend geval CLB, leersteuncentra en ouders.

Het schoolbestuur en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, sluiten een dienstverleningsovereenkomst als vermeld in paragraaf 1, af. De dienstverleningsovereenkomst bevat de volgende bepalingen en voorwaarden over de uitvoering van de opdracht, vermeld in het tweede lid:

- 1° de gegevens van het schoolbestuur dat als opdrachtgever optreedt en de gegevens van de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die als opdrachtnemer optreedt;
- 2° de contactgegevens van de gemachtigden die de beide partijen aanwijzen;
- 3° de opdracht die wordt overeengekomen, de wijze van uitvoering van die opdracht en de ondersteuning waarop de werknemer recht heeft tijdens die uitvoering en die de school aanbiedt;
- 4° de voorwaarden waaraan de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, inschakelt, moet beantwoorden, waarbij uitdrukkelijk bepaald wordt dat de werknemer onder het gezag blijft van de onderneming of organisatie, tenzij het gaat om instructies die het schoolbestuur aan de werknemer geeft in het kader van de uitvoering van de opdracht en die in de deelovereenkomst worden opgenomen;
- 5° de financiële en sociale verplichtingen ten aanzien van de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, die ten laste van de onderneming of organisatie blijven;
- 6° de financiële tegemoetkoming die het schoolbestuur betaalt aan de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, en de modaliteiten van betaling;
- 7° bepalingen over de vertrouwelijkheid waartoe de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich verbindt met het oog op de uitvoering van de opdracht. In de voormelde bepalingen wordt in elk geval opgenomen dat de werknemer van de onderneming of organisatie het ambtsgeheim in onderwijs moet naleven;
- 8° bepalingen over de intellectuele eigendom waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich ermee akkoord verklaart dat alle auteurs- of andere intellectuele rechten op werken die in het kader van de uitvoering van de opdracht worden gerealiseerd, overgedragen worden aan het schoolbestuur en waarbij afspraken opgenomen kunnen worden over het eventuele interne gebruik van dit intellectuele eigendom in de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid;
- 9° bepalingen over de aansprakelijkheid bij de uitvoering van de opdracht, waarbij in elk geval wordt opgenomen dat het schoolbestuur ervoor zorgt dat de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, tijdens de uitvoering van de opdracht op dezelfde wijze is verzekerd als al zijn andere personeelsleden;
- 10° de bepalingen, vermeld in artikel 8 tot en met 10 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 11° de duurtijd van de dienstverleningsovereenkomst.

§3. De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, selecteert een werknemer om de opdracht uit te oefenen die in de dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, derde lid, is vastgelegd. De werknemer moet aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de werknemer is minstens drie jaren in dienst bij de onderneming of de organisatie;
- 2° de werknemer is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven;
- 3° de werknemer die ter beschikking wordt gesteld van een school die in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, beschikt over de vereiste kennis van het Nederlands als onderwijstaal, wat blijkt uit het feit dat de werknemer het Nederlands beheerst op het niveau C1 van het Europees Referentiekader voor Talen. Die vereiste taalkennis blijkt uit het feit dat de werknemer minstens beschikt over een diploma dat in het Nederlands is behaald en dat toegang geeft tot een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij een lesopdracht opneemt conform artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen en de bezoldiging in het buitengewoon onderwijs;
- 4° de werknemer beschikt over een diploma dat minstens een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs is voor het wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij een lesopdracht opneemt conform artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen en de bezoldiging in het buitengewoon onderwijs.

De onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, stelt de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, voor aan het schoolbestuur, dat controleert of de werknemer aan de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, voldoet en dat vervolgens beslist om de opdracht al of niet toe te kennen aan de voormelde werknemer. Het schoolbestuur bewaart de gegevens van de voormelde werknemer die het door de controle verkrijgt conform de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, op de wijze en gedurende de termijnen die het schoolbestuur al hanteert voor de gegevens van al zijn personeelsleden.

§4. De individuele opdracht van de werknemer, vermeld in paragraaf 3, in de school wordt opgenomen in een deelovereenkomst conform het model van deelovereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.

In de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, worden ook de specifieke afspraken opgenomen over de aanvangsbegeleiding en de ondersteuning waarop de werknemer, vermeld in het eerste lid, een beroep kan doen in de school waar hij zijn lesopdracht opneemt.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, blijft tijdens de uitvoering van de overeengekomen opdracht altijd onder het gezag van zijn onderneming of organisatie. Het schoolbestuur kan aan de voormelde werknemer in het kader van de uitvoering van de concrete lesopdracht instructies geven. De bepalingen over die instructies worden opgenomen in een bijlage bij de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, behoudt tijdens de uitvoering van de opdracht in de school het salaris waar hij bij zijn onderneming of organisatie recht op heeft, en ook alle daarbij horende financiële en extralegale voordelen.

De dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 2, regelt de algemene rechtsverhouding tussen het schoolbestuur en de onderneming of organisatie voor de duur van de overeengekomen opdracht. Bij een tegenstrijdigheid of afwijking hebben de bepalingen van de deelovereenkomst, vermeld in het eerste lid, voorrang op de bepalingen van de dienstverleningsovereenkomst. De bepalingen van een recentere deelovereenkomst als vermeld in het eerste lid, hebben altijd voorrang op die van een vorige deelovereenkomst.

De werknemer, vermeld in het eerste lid, is in het kader van de lesopdracht die hij in de school opneemt ambtshalve stemgerechtigd lid van de klassenraad. Tussen de school en de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, worden praktische afspraken gemaakt over het functioneren van de voormelde werknemer in de klassenraad, met inbegrip van het al dan niet aanwezig zijn van de voormelde werknemer op klassenraadsvergaderingen. Die afspraken worden opgenomen in de deelovereenkomst.

In het zesde lid wordt verstaan onder klassenraad: de begeleidende klassenraad of de delibererende klassenraad.

§5. De Vlaamse Regering kan subsidies toekennen aan een externe organisatie of bedrijf om in het kader van het lerarentekort tussen schoolbesturen en ondernemingen of organisaties een bemiddelende of coachende rol op te nemen.

§6. De maatregelen vervat in dit artikel worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

**Art. 83.** In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 april 2023, wordt een artikel 308/5 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 308/5. De aanwending van het wekelijks lesurenpakket, vermeld in deze afdeling, kan tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 ook plaatsvinden voor het inzetten van een gastleraar en dit voor een maximum van een derde van de uren van de wekelijkse lessentabel van de betrokken opleidingsvorm. Het aantal vacante uren dat aan gastleraren kan worden besteed, wordt door het schoolbestuur vastgelegd na onderhandeling in het lokaal comité.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, is een persoon die geen deel uitmaakt van het schoolbestuur of van het personeel van de school. Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, geeft in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector, gastlessen in de school of op een andere locatie in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma en vanuit zijn deskundigheid of ervaring met betrekking tot de arbeidsmarkt en de bedrijfswereld.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven. Daarnaast toont de voormelde gastleraar die gastlessen geeft in een school die in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, aan dat hij de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheerst op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde gastleraar bewijst de voormelde vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoot;

- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

Bij de wijze van aanwending, vermeld in het eerste lid, worden lesuren omgezet in een krediet ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van melding van voormelde omzetting aan de bevoegde dienst die de Vlaamse Regering aanwijst, de grootte van het krediet per lesuur dat wordt omgezet en de wijze van toekenning van het krediet.

De maatregelen, vermeld in deze paragraaf, worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

**Art. 84.** In artikel 357/27, 2°, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 30 maart 2018, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

**Art. 85.** In artikel 357/68, 2°, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 30 november 2018, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

Hoofdstuk 10. Wijzigingen van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013

**Art. 86.** In artikel II.108 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, vervangen bij het decreet van 4 mei 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt een punt 1°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“1°/1 LIO-baan: een leraar-in-opleidingbaan;”;

2° in paragraaf 3 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“De inservicetraining gebeurt in de vorm van een LIO-baan.”;

3° in paragraaf 3 wordt het derde lid opgeheven;

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

“§4. De LIO-baan voldoet aan al de volgende voorwaarden:

- 1° de LIO-baan wordt uitgeoefend in een of meer erkende, gefinancierde of gesubsidieerde onderwijsinstellingen van het gewoon of buitengewoon basisonderwijs, het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs of deeltijds beroepssecundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, het volwassenenonderwijs of de basiseducatie;
- 2° de leraar in opleiding is aangesteld in een ambt van het onderwijzend personeel en volgt een lerarenopleiding die opleiding biedt voor hetzelfde onderwijsniveau als waar het ambt wordt uitgeoefend;
- 3° de leraar in opleiding wordt begeleid door een personeelslid van een of meer onderwijsinstellingen, dat belast is met het mentorschap;
- 4° de instellingen die de lerarenopleidingen aanbieden, sluiten een overeenkomst met de betrokken onderwijsinstellingen. Die overeenkomst bevat onder meer de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de onderwijsinstelling, de leraar in opleiding en de instelling die de lerarenopleiding aanbiedt, waarbij de rol van de onderwijsinstelling bij de opleiding, begeleiding en evaluatie van de leraar in opleiding wordt vastgelegd;

- 5° een LIO-baan die op jaarbasis ten minste vijfhonderd uren-leraar, lessen, leraarsuren of lestijden bedraagt, kan maximaal dertig studiepunten praktijkcomponent vervangen. In een centrum voor basiseducatie kan een LIO-baan die ten minste 0,6 vte bedraagt, maximaal dertig studiepunten praktijkcomponent vervangen. Een LIO-baan die op jaarbasis minder dan vijfhonderd uren-leraar, lessen, leraarsuren of lestijden bedraagt, wordt aangevuld met preservicetraining. Een LIO-baan in een centrum voor basiseducatie die op jaarbasis minder dan 0,6 vte bedraagt, wordt aangevuld met preservicetraining;
- 6° de LIO-baan kan nooit meer dan dertig studiepunten praktijkcomponent vervangen.

Met behoud van de toepassing van het eerste lid is een LIO-baan in het basisonderwijs alleen mogelijk voor:

- 1° de leraar in opleiding die wordt aangesteld in een ambt als vermeld in artikel 2, 1°, a) tot en met d), van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 januari 2003 tot vaststelling en indeling van de ambten in het buitengewoon onderwijs;
- 2° de leraar in opleiding die wordt aangesteld in een ambt als vermeld in artikel 2, 1°, a) tot en met c), van het besluit van de Vlaamse Regering van 25 juni 2004 tot vaststelling en indeling van de ambten in de instellingen van het gewoon basisonderwijs.”.

#### Hoofdstuk 11. Wijzigingen van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017

**Art. 87.** In het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt een hoofdstuk 7/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk 7/1. Flexibele werkregeling”.

**Art. 88.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in hoofdstuk 7/1, ingevoegd bij artikel 87, een artikel 14/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 14/1. Dit hoofdstuk voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.”.

**Art. 89.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk 7/1 een artikel 14/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 14/2. Een personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet om volgens de geldende regelgeving recht te hebben op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor mantelzorg of voor palliatieve zorgen, heeft, ongeacht of dat personeelslid die loopbaanonderbreking al of niet opneemt, het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Een flexibele werkregeling als vermeld in het eerste lid, is een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid.”.

**Art. 90.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk 7/1 een artikel 14/3 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 14/3. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wil voor zorgdoeleinden als vermeld in artikel 14/2, bezorgt daarvoor een schriftelijke aanvraag aan het centrumbestuur minstens twee maanden vóór de gewenste begindatum of, als het gaat om een aanvraag voor palliatieve zorgen, minstens twee weken vóór de gewenste begindatum. De voormelde termijnen kunnen in onderling akkoord tussen het centrumbestuur en het personeelslid worden ingekort. De voormelde aanvraag vermeldt de gewenste begin- en einddatum en het ingeroepen zorgdoeleinde.

Het centrumbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het eerste lid wordt ingeroepen.”

**Art. 91.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk 7/1 een artikel 14/4 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 14/4. Het centrumbestuur beslist over de aanvraag, vermeld in artikel 14/3, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs en de dienstverlening. Het centrumbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het centrumbestuur de voormelde aanvraag heeft ontvangen. Als het centrumbestuur weigert, deelt het centrumbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Het uitblijven van een antwoord van het centrumbestuur of een niet of onvoldoende gemotiveerde weigeringsbeslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord.”

**Art. 92.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk 7/1 een artikel 14/5 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 14/5. Het personeelslid heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling, vermeld in artikel 14/2, zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.”

**Art. 93.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk 7/1 een artikel 14/6 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 14/6. De flexibele werkregeling, vermeld in artikel 14/1, kan vervroegd worden stopgezet. Het centrumbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor de aanvraag van de stopzetting.”

**Art. 94.** In artikel 23, tweede lid, van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de woorden “de personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en voor wie” worden vervangen door de woorden “de volgende personeelsleden”;
- 2° in punt 1° worden vóór de woorden “er een geschil” de woorden “de personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en voor wie” ingevoegd;

- 3° in punt 2° worden vóór de woorden “de procedure” de woorden “de personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en voor wie” ingevoegd;
- 4° er wordt een punt 3° toegevoegd, dat luidt als volgt:
- “3° de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.”.

## Hoofdstuk 12. Wijziging van het decreet van 9 maart 2018 betreffende het deeltijds kunstonderwijs

**Art. 95.** In artikel 73 van het decreet van 9 maart 2018 betreffende het deeltijds kunstonderwijs, gewijzigd bij de decreten van 5 april 2019 en 8 juli 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Een schoolbestuur kan de lestijden die worden berekend conform artikel 69 tot en met 72, ook aanwenden om gastleraren in te zetten. Het aantal vacante lestijden dat aan gastleraren kan worden besteed, wordt door het schoolbestuur vastgelegd na onderhandeling in het lokaal comité.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, is een persoon die geen deel uitmaakt van het schoolbestuur of van het personeel van de academie. Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, geeft, in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector, gastlessen in de academie of op een andere locatie in het kader van de realisatie van de basiscompetenties, specifieke eindtermen en beroepskwalificaties vanuit zijn deskundigheid of ervaring in de amateurkunsten, de professionele kunsten, de creatieve industrie of het cultureel erfgoed. Als de capaciteit dat toelaat, kunnen naast leerlingen van de academie ook andere geïnteresseerden de gastlessen bijwonen.

Een gastleraar als vermeld in het eerste lid, is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven. Daarnaast toont de voormelde gastleraar die gastlessen geeft in een academie die in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, aan dat hij de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheerst op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde gastleraar bewijst de voormelde vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

In het vierde lid wordt verstaan onder Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen: de Nederlandstalige vertaling van het door de Raad van Europa gepubliceerde Common European Framework of Reference for Languages.

Bij de wijze van aanwending, vermeld in het eerste lid, worden lestijden omgezet in een krediet ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van melding van voormelde omzetting aan de dienst van de administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, de grootte van het krediet per lestijd dat wordt omgezet en de wijze van toekenning van het krediet.

De maatregelen vervat in deze paragraaf worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”;

2° in paragraaf 4 worden het derde en vierde lid vervangen door wat volgt:

“Een schoolbestuur kan lestijden voor leeractiviteiten op maat omzetten in een krediet om experten te vergoeden die deskundig zijn in een of meer van de doelstellingen, vermeld in artikel 4, derde lid. Het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs onderwijs van 27 maart 1991 en het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs 27 maart 1991 zijn niet van toepassing op deze experten.

Een expert als vermeld in het derde lid, is van onberispelijk gedrag. Het voormelde blijkt uit een uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 – model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven. Daarnaast toont de voormelde expert in een academie die in het Nederlands taalgebied ligt met uitzondering van de faciliteitengemeenten, aan dat hij de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheerst op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De voormelde expert bewijst de voormelde vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1° met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat behaald is in de onderwijstaal;
- 2° met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 3° met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4° met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

In het derde lid wordt verstaan onder Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen: de Nederlandstalige vertaling van het door de Raad van Europa gepubliceerde Common European Framework of Reference for Languages.”.



---

Hoofdstuk 13. Inwerkingtreding

**Art. 96.** Dit decreet treedt in werking op 1 september 2023.

Artikel 18, 19, 38, 39, 68 en 94 hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2023.

Karolien GROSEMANS  
Loes VANDROMME  
Jean-Jacques DE GUCHT  
Koen DANIËLS  
Hilâl YALÇIN  
Kathleen KREKELS