



**SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap)
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap".
OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS**

Brussel, 05/05/2023

**PROTOCOL NR. 231 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE
GEVOERD WERDEN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERING VAN:**

- **SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap);**
- **COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling
2 – Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap";**
- **OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS;**

OP 28 MAART, 18, 25 EN 27 APRIL 2023

over

het **Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt**

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. dhr. Jan JAMBON, Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter SectX-C2
2. dhr. Ben WEYTS, Viceminister president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand, voorzitter OOC
3. mevr. Hilde CREVITS, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin – lid;
4. dhr. Bart SOMERS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen – lid,
5. dhr. Matthias DIEPENDAELE, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, lid

en de afvaardiging van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en van de representatieve verenigingen van de inrichtende machten, te weten:

- **het Katholiek Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Chris SMITS, secretaris-generaal Katholiek Onderwijs Vlaanderen
Dhr. Stefaan SAMAEY, directeur dienst personeel

- **het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers** (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOP), vertegenwoordigd door:

Dhr. Paul BUYCK, coördinator OKO

- **het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Geert SPIESSENS, afdelingshoofd beleid en belangenbehartiging

- **het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Bruno SAGAERT, directeur Koepelwerking

- **het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Koen BOUVE, pedagogisch begeleider

hebben een akkoord bereikt over het hierbij gevoegde **Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt**

Katholiek Onderwijs Vlaanderen onderschrijft een protocol van akkoord bij het voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt.

Katholiek Onderwijs Vlaanderen kan akkoord gaan met de bepalingen van het voorontwerp omdat

- de maatregelen in het kader van de optimalisering van de instroom zoals de omzetting van lestijden/uren-leraar in punten ook bij vervangingen in de loop van het schooljaar en de gastleraar de scholen bij een nijpend lerarentekort bijkomende opties geeft om andere profielen aan te trekken;
- in het basisonderwijs, door de bijkomende investering en de creatie van een ambt van adjunct-directeur de mogelijkheid gecreëerd wordt om de directeur te ondersteunen zodat hij zich kan focussen op zijn kerntaken.

Bijkomend wil Katholiek Onderwijs Vlaanderen de volgende bedenkingen formuleren:

- Katholiek Onderwijs Vlaanderen blijft het betreuren dat de voorstellen geen structurele maatregelen inhouden en zich focussen op de korte termijn.
- Gezien de krapte op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is een omzetting van lestijden/uren-leraar naar ambten beleids- en/of ondersteunend personeel te beperkend. De omzetting moet kunnen doorgetrokken worden naar 'werkingsmiddelen' zodat scholen in staat zijn om maximaal oplossingen te zoeken en te bieden en vanuit werkingsmiddelen keuzes kunnen maken in aanwerving van personeel ter ondersteuning van de brede werking van de school.
- Katholiek Onderwijs Vlaanderen stelt zich de vraag of het mandaat van leraar-specialist en de daaraan gekoppelde investering de meest geschikte optie is om de vlakke loopbaan van leraar te doorbreken en bijgevolg het lerarenambt te herwaarderen. Deze maatregel past eerder in een globaal HR-beleid waarbij ook andere tools zoals affectatie aan het schoolbestuur en jaaropdracht nodig zijn om voor meer differentiatie in de schoolloopbaan te zorgen. Indien het dan toch wordt geïntroduceerd vragen we om het ook in het Volwassenonderwijs te kunnen toepassen.

Het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers kan globaal akkoord gaan met de maatregelen in dit voorontwerp van decreet maar heeft enkele bedenkingen.

Dit decreet bevat een paar initiatieven die een antwoord willen bieden op onder andere het oplopend lerarentekort. Daartoe wenst de overheid de aantrekkelijkheid van het beroep te verhogen en de drempel naar het beroep te verlagen.

Daarbij wordt er gefocust enerzijds op maatregelen voor het bestaande lerarenkorps door het huidige perspectief van een vlakke loopbaan te doorbreken. Dit kan in het basisonderwijs door het installeren van de figuur van de adjunct-directeur. In basis- en in secundair onderwijs kan het schoolbestuur het mandaat van leraar-specialist toewijzen.

Anderzijds legt de overheid de klemtoon op een verbreding van de doelgroep potentieel nieuwe lesgevers, door het concept van de voordrachtgever te versoepelen in de figuur van de gastleraar die onder bepaalde modaliteiten als expert ingehuurd kan worden, én door de installering van de mogelijkheid om met een bedrijf of organisatie een werknemer via dienstverleningscontract aan te stellen.

Ten slotte zijn er de mogelijkheden om vervangingen flexibeler in te vullen.

OKO situeert deze maatregelen vooral onder dat luik lerarentekort en vraagt zich af of deze maatregelen substantieel een oplossing zullen bieden. Het is alleszins positief dat schoolbesturen

over deze maatregelen lokaal kunnen overleggen en ze afhankelijk van de schoolcontext kunnen invullen.

Dat deze maatregelen gekoppeld worden aan de verhoging van de nascholingsmiddelen in het kader van het programmadecreet zorgt ervoor dat schooldirecties iets meer mogelijkheden krijgen om nieuwe leerkrachten die op die manier nieuw instappen te helpen bij hun professionalisering.

Wel wijst OKO op het feit dat het gelijktijdig invoeren van verschillende nieuwe en aangepaste statuten, ook al zijn sommige maar tijdelijk van aard, in de teams die nu al overbevestigd zijn tot aanpassingsmoeilijkheden kunnen leiden. Dat sommige gastleraars daarbij slechts beperkte engagementen in de school dienen op te nemen, zal dat proces niet vereenvoudigen.

In die zin kijkt OKO uit naar verdere maatregelen rond de cruciale thematiek van het lerarentekort waarbij meer gefocust kan worden op adequate structurele maatregelen op lange termijn die ook voor kleinere scholen haalbaar en realistisch zijn.

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gaat akkoord met het voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt. GO! apprecieert de mogelijkheden die deze maatregelen bieden om in onze scholen, volgens de eigen noden en mogelijkheden, beleid te voeren op vlak van aanwerving en retentie. Daarnaast stelt GO! op prijs dat er budgettaire inspanningen zijn geleverd om de maatregelen te kunnen uitvoeren.

GO! heeft wel nog enkele opmerkingen.

GO! wenst nogmaals te beklemtonen dat, om instroom en retentie van leerkrachten te bevorderen, meer fundamentele en ingrijpendere maatregelen nodig zullen zijn, gericht op de langere termijn.

GO! plaatst wel vraagtekens bij het feit dat de Vlaamse regering subsidies kan 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. Het is voor het GO! evident dat als er extra middelen voor die rollen worden voorzien, die middelen aan de pedagogische begeleidingsdiensten worden toegekend. Het kan voor GO! al zeker niet de bedoeling zijn dat er – ook hier – nevenstructuren worden opgestart en/of gesubsidieerd.

OVSG geeft een protocol van akkoord bij het ontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt

Dit decreet voert een aantal maatregelen in met het oog op het inperken van het lerarentekort enerzijds en anderzijds om de reeds aanwezige leerkrachten te versterken. OVSG waardeert dat de decreetgever erkent dat er een lerarentekort is, maar zou graag nog meer maatregelen van lange termijn wensen om dit tekort in te dijken.

OVSG is tevreden dat het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs wordt ingevoerd. Het is een erkenning van de rol van de directeur in het basisonderwijs die op die manier verlicht kan worden in zijn takenpakket. Ook het omzetten van een niet-vacante betrekking in punten beleids- en ondersteunden personeel of in uren voor paramedische disciplines kan op goedkeuring rekenen. OVSG blijft evenwel vragen dat er meer structureel globalere ontkleuring gebeurt, zodat directeurs niet op zoek moeten naar personeel dat fracties

van opdrachten uitvoert door de voorwaarden van de kleuring. Hierdoor kunnen de directeur en het schoolbestuur een meer coherent personeelsbeleid realiseren.

OVSG vraagt dat de maatregelen voor de leraar-specialist worden geëvalueerd en desgevallend ook ingevoerd worden voor het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs. OVSG apprecieert dat de dienstverleningsovereenkomst ook mogelijk is in het volwassenenonderwijs. Zoals ook aangehaald in het programmadecreet, hoopt OVSG evenwel dat de decreetgever oog heeft voor de noden van het volwassenenonderwijs: de organisatie van een zomeraanbod wordt bemoeilijkt doordat vervangingen in juni, juli en augustus niet mogelijk zijn.

Verder wenst OVSG aan te stippen dat aanvangsbegeleiding niet enkel nodig is voor startende leerkrachten, maar eigenlijk inherent is aan een goed personeelsbeleid. De aanvangsbegeleiding zal dus ook nodig zijn bij de gastleraar en de dienstverleningsovereenkomst. De voorziene aanvangsbegeleiding volstaat hiervoor niet.

OVSG vraagt uitdrukkelijk dat de subsidies die overeenkomstig art. 44, § 5 van het voorliggende ontwerp worden toegekend 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 naar de pedagogische begeleidingsdiensten gaan. Zij hebben ervaring in coaching en ondersteuning en zijn als geen ander vertrouwd met het veld. Door hun decretaal verankerde opdracht moeten zij het eerste aanspreekpunt zijn voor de Vlaamse Regering. De onderwijsverstrekkers kunnen bij uitstek de bemiddelende rol opnemen. Het kan niet dat extra subsidies voorzien worden voor externe bedrijven of federaties zoals Volta of Constructiv, ... die reeds via andere middelen gefinancierd worden.

Globaal kan OVSG een akkoord geven voor dit ontwerp van decreet.

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen geeft een protocol van akkoord met bemerkingen voor het voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt.

Als POV willen wij onze waardering uitspreken voor de genomen maatregelen om het lerarentekort aan te pakken en de loopbaan van leraren te verbeteren door de invoering van leraar-specialisten. Wij ondersteunen de mogelijkheid om niet ingevulde vervangingen om te zetten in punten, omdat dit scholen de gelegenheid biedt om leerkrachten te ondersteunen. Ook de flexibele werkregeling en ruimere inzetbaarheid van LIO zijn maatregelen die wij waarderen.

Wij vinden samenwerking tussen bedrijven en onderwijs erg belangrijk en zien de structurele verankering van gewone gastleraren en gastleraren via dienstverleningsovereenkomsten als een belangrijke stap in deze richting.

Echter, naar aanleiding van het verslag duaal leren door de sectoren, zijn wij bezorgd over de maatregel dat een gastleraar via dienstverleningsovereenkomst in het bezit moet zijn van een lerarendiploma. Wij hebben via de sectoren begrepen dat de kans dat werknemers met een lerarendiploma via een dienstverleningsovereenkomst aan de slag kunnen gaan, bijzonder klein is. Wij betreuren dit omdat wij vrezen dat de goede voorbeelden van werknemers die lesgeven in onze provinciale scholen op die manier dreigen te verdwijnen, ondanks de zeer positieve signalen van het onderwijsveld, de sectoren en de bedrijven waarmee we nu reeds samenwerken via 'dual lesgeven'.

Wij zijn ervan overtuigd dat de dienstverleningsovereenkomst een nog groter succes kan worden indien dit niet beperkt wordt tot werknemers met een lerarendiploma. Wij roepen dan ook op om deze maatregel te herzien en te zoeken naar alternatieven om ook werknemers

zonder lerarendiploma de kans te geven om via dienstverleningsovereenkomsten les te geven in onze scholen

De afvaardiging van de representatieve vakorganisaties, te weten:

- **de Algemene Centrale der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door:

Mevr. Nancy LIBERT, algemeen secretaris ACOD-onderwijs
Dhr. Jean-Luc BARBERY, adjunct-algemeen secretaris ACOD-onderwijs

- **de Christelijke Onderwijscentrale**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Paul WILLEKENS, nationaal secretaris COC
Dhr. Koen VAN KERKHOVEN, secretaris-generaal COC

- **het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Pascal CLAESSENS, secretaris-onderhandelaar VSOA-onderwijs

gaan niet akkoord met het bijgevoegde **Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt**

ACOD Onderwijs geeft een protocol van niet akkoord over het voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt.

Algemene opmerkingen

ACOD Onderwijs focust zich bij de maatregelen die worden genomen in het kader van het lerarenambt zowel op het oplossen van het lerarentekort als de kwaliteit van het onderwijs in het algemeen.

ACOD Onderwijs stelt vast dat de maatregelen in dit decreet absoluut geen oplossingen zijn voor het lerarentekort, noch voor de kwaliteit van onderwijs. Integendeel zelfs.

De gastleraren ('voordrachtgevers') mogen zonder enige vorm van pedagogisch diploma minstens 1/3 van de lessen komen geven. Er wordt dus vanuit gegaan dat kennis bezitten hetzelfde is als kunnen lesgeven. Dit is een grove onderwaardering van het beroep van leraar. Dit gaat voorbij aan alle pedagogische en vakdidactische kennis en vaardigheden die nodig zijn om alle opgroeiende jongeren in al hun diversiteit tot aan de eindmeet te brengen. Daarnaast zal dit ook de werkdruk bij de gediplomeerde leraren sterk doen stijgen. Zij zullen vooral moeten bijspringen om gastleraren wegwijs te maken in de gewoonten van de school, het werken met leerplannen, het klasmanagement en inzichten leveren hoe leerlingen best worden bijgestaan.

De gastleraren ('duale lesgevers') kunnen met een voldoende geacht diploma een volledig schooljaar komen lesgeven met behoud van het salaris en de voordelen uit het bedrijf, dit op

voorwaarde dat ze 3 jaar in het bedrijf hebben gewerkt. Wie krijgen we nog overtuigd om na de lerarenopleiding onmiddellijk in onderwijs in te stappen?

Voor ACOD Onderwijs is het duidelijk dat het invoeren van het systeem van gastleraren een privatisering van het onderwijs betekent waar wij ons als organisatie uitdrukkelijk tegen verzetten.

We vinden het dan ook bijzonder jammer dat de alternatieve voorstellen die zowel door de onderwijsverstrekkers als door de vakbonden zijn voorgesteld niet zijn meegenomen in dit decreet. Wij begrijpen niet dat wanneer er een gedragenheid is van alle sociale partners om een bepaalde maatregel in te voeren (vb. uitbreiden van de lerarenbonus zowel naar reden van opname als naar hoeveelheid), hier niet wordt op ingegaan. Gedragenheid in het werkveld is nochtans een eerste vereiste om een maatregel te laten slagen.

ACOD Onderwijs vindt evaluatie van de verschillende maatregelen belangrijk maar dit kan enkel als men weet wat men gaat evalueren en de verschillende sociale partners over betrouwbare cijfers kunnen beschikken.

Artikelsgewijze opmerkingen

Artikelen rond flexibele werkregeling

Op vraag van ACOD Onderwijs werd ingeschreven dat de aanvraagtermijn voor een flexibele werkregeling in het kader van palliatieve zorgen 2 weken wordt i.p.v. 2 maanden. Wij vragen om deze kortere termijn ook te voorzien voor mantelzorg en medische bijstand.

Artikelen rond de leraar-specialist

ACOD Onderwijs heeft van in het begin aangegeven dat de leraar-specialist (voorheen expert-leraar) zoals ingevuld in het decreet, voor ons geen maatregel is om de vlakke loopbaan te doorbreken zoals de argumentatie voor het invoeren aangaf in de MVT.

Als het fenomeen van leraar-specialist wordt ingevoerd kan dit voor ons enkel als ambt en op basis van objectieve criteria die in het decreet worden vastgelegd. Elke vorm van subjectiviteit die men in het onderwijsteam binnenbrengt zorgt voor rivaliteit en afgunst tussen personeelsleden.

De criteria en de specifieke taken die een leraar-specialist moet doen laten bepalen door de plaatselijke raad van bestuur zorgt voor willekeur. Deze maatregel is een splijtzwam in een hecht team.

Naast het vastleggen van de criteria en de specifieke taken vinden wij dat in de eerste plaats binnen het onderhandelingscomité moet onderhandeld worden over het feit of men het mandaat van leraar-specialist al dan niet wil invoeren in de school. Het gaat hier immers over het invoeren van een gedifferentieerde verloning en het invoeren van een mandaat voor 3 jaar met mogelijkheid tot verlenging. Voor ACOD Onderwijs is het belangrijk dat de aantoonbare expertise van de leraar specialist ten goede komt aan het volledige lerarenteam en zorgt voor een versterking van het team en voor een vermindering van de werkdruk van de collega's.

Artikel 16 invoering van het ambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs

ACOD Onderwijs is tevreden dat men in het basisonderwijs het ambt van adjunct-directeur invoert, op voorwaarde dat dit niet ten koste gaat van andere beleids- en ondersteunende taken. Door het feit dat zowel het aanstellen van een administratief medewerker als de beleidsondersteuner op niveau van een wervingsambt als de adjunct directeur uit dezelfde puntenenveloppe moet komen, is het niet onrealistisch dat de meeste punten eerst naar een aanstelling van adjunct-directeur zullen gaan en dat er te weinig punten overblijven voor de 2 andere ambten. Hierdoor dreigen de administratieve taken doorgeschoven te worden naar het onderwijzend personeel. Wij vragen om deze puntenenveloppe dan ook gevoelig uit te breiden.

Wij eisen tevens dat de mogelijkheid om collega's te evalueren enkel toegekend kan worden aan een adjunct-directeur die minimum voor de helft is aangesteld.

Artikelen rond de "gastleraar 1 en 2"

In het kader van de kwaliteit van onderwijs en de opwaardering van het lerarenambt kan voor ons enkel iemand met een pedagogisch diploma voor de klas staan. Lesgeven is immers zo veel meer dan je kennis etaleren aan leerlingen. Kennis hebben en kennis overbrengen aan jongeren is niet hetzelfde. Bij het aantrekken van gastleraars worden uren-leraar omgezet in kredieten of eenvoudiger gezegd: de privatisering van het onderwijs is ingezet.

Gastleraar 1 (uitbreiding vroegere opdrachtgever)

Voor ACOD Onderwijs is het onaanvaardbaar dat men een gastleraar zonder enige vorm van (pedagogisch) diploma kan aanstellen voor 1/3 van een opdracht of lessentabel. Meer nog, er moet zelfs geen lerarentekort aangetoond worden. Eveneens is het onmogelijk voor een statutaire leraar van wie de opdracht eindigt om deze gastleraar te verdringen. Een gediplomeerde tijdelijke leraar komt zo op straat te staan terwijl we juist die mensen nodig hebben. Het zal maar jouw kind wezen die voor 1/3 de van zijn curriculum les krijgt van één of meerdere gastleraars.

Deze Vlaamse Regering kiest er dus voor om voorkeur te geven aan gastleraars zonder (pedagogisch) diploma t.o.v. gediplomeerde leraars. Hoe zou het toch komen dat de waardering voor het lerarenambt vermindert? Waarom zou men nog kiezen voor een lerarenopleiding?

De taken die deze gastleraar zal moeten vervullen worden afgesproken in een contract tussen de werkgever en de gastleraar. Indien deze gastleraar niet alle taken moet vervullen die horen bij het lesgeven zal er een hogere werkdruk ontstaan bij de andere collega's.

Gastleraar 2 (cfr duale lesgever)

ACOD Onderwijs vindt dat men eerst de evaluatie van het proefproject rond dual lesgeven moet afwachten om dit structureel in te voeren. Op die manier kunnen de eventuele pijnpunten/werkpunten worden bekeken om ze weg te werken voor de reguliere invoering. Bijgevolg zullen wij het voorbeeld geven en hierop geen verdere opmerkingen maken. Wij wachten de evaluatie af.

Positieve punten

- Het uitbreiden/versoepelen van de mogelijkheden, wat LIO banen betreft.
- Het sneller bereiken van TADD (voldoende geacht) voor personeelsleden die in de overgangsmaatregelen zitten en TADD verwerven via vereiste/voldoende geacht.
- De aanpassing van de administratieve stand terbeschikkingstelling in functie van de re-integratie.
- De mogelijkheid tot meenemen van dagen voor de berekening van het dienstanciënniteit in het zomeraanbod van het CVO

COC geeft een protocol van niet-akkoord bij het voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt.

De memorie van toelichting verwoordt de dubbele ambitie van het decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt: een antwoord geven aan de dalende onderwijskwaliteit en het oplopende lerarentekort. COC deelt deze ambitie, maar, in tegenstelling tot wat verderop in de memorie wordt beweerd, is COC niet van mening dat de maatregelen in hun globaliteit de aantrekkelijkheid van het beroep verhogen en het lerarenkorps waarderen. Integendeel, ondanks

de niet onaanzienlijke financiële injectie van de Vlaamse regering, meent COC dat hier eerder sprake is van een afwaardering van het lerarenberoep. De maatregelen die de Vlaamse regering hier neemt, vergeten dat onderwijskwaliteit moet gegarandeerd worden door goed opgeleid en gekwalificeerd personeel. Het behalen van een vakinhoudelijk diploma en het bewijs van een vakdidactische en pedagogische bekwaamheid zijn fundamentele voorwaarden om een goede leraar(-specialist) te kunnen zijn. De leraar blijft voor COC de hoeksteen van goede onderwijskwaliteit, maar het is te vrezen dat het daarmee verder bergaf gaat.

Mandaat van leraar-specialist

Een schoolbestuur krijgt voortaan 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. COC meent dat het doorbreken van de vlakke loopbaan allerm minst een prioriteit is voor het merendeel van de personeelsleden. Bovendien is die loopbaan helemaal niet zo vlak: er zijn nu al behoorlijk wat mogelijkheden om de loopbaan van de leraar te profileren (coördinerende functies, vakgroepverantwoordelijke, leerlingenbegeleiding, aanvangsbegeleiding ...), eventueel ook door een overstap naar selectie- of bevorderingsambten die een hoger salaris opleveren. Maar vaak zijn er weinig kandidaten om een leidinggevend ambt op te nemen en velen die het doen haken vroegtijdig af. Het grootste probleem, zowel voor leraren als hun leidinggevenden, is de werkdruk en daar verhelpt deze maatregel en bij uitbreiding dit ganse decreet niet aan.

Dit mandaat is voorzien voor 3 jaren en kan verlengd worden. COC merkt op dat de zo gecreëerde mogelijkheid tot doorbreken van de vlakke loopbaan ertoe kan leiden dat voor wat wedde betreft de loopbaan in de toekomst met ups en downs kan verlopen.

De toewijzing van dat mandaat gebeurt op basis van drie generieke criteria. Problematisch is de omschrijving van het tweede criterium dat specificeert dat het personeelslid aantoonbare expertise bezit in functie van de specifieke taak of taken die hij toegewezen krijgt of deze expertise zal verwerven. Nergens in het decreet wordt aangeduid over welke expertise het gaat. Vermits het decreet de term 'leraar-specialist' invoert, gaat COC ervan uit dat de betrokkene in de eerste plaats een leraar is die het belangrijkste deel van zijn opdracht uitoefent op de klasvloer in rechtstreeks contact met de leerlingen. COC waardeert het werk van vele specialisten in het onderwijs, maar als zij niet of slechts beperkt voor de klas staan, kunnen zij niet in aanmerking komen voor het mandaat. Dan zouden die specialisten (alweer) uit de klas gehaald worden terwijl er nood is aan experten die voor de klas (blijven) staan. Wie administratief aangesteld is in het ambt van leraar maar in de feiten als boekhouder of logistiek verantwoordelijke voor het schoolbestuur werkt, kan hoegenaamd geen leraar-specialist zijn of worden. Dit decreet laat dat echter wel toe.

Het decreet spreekt over 'specifieke' taken die het betrokken personeelslid toegewezen krijgt. We stellen vast dat almaar meer leraren binnen hun opdracht voor een aantal lestijden worden vrijgesteld om specifieke taken op te nemen. Dit kan via zogenaamd gekleurde uren (bv. lestijden aanvangsbegeleiding) maar directies kiezen ook zelf om leraren voor bijzondere pedagogische taken (BPT) vrij te stellen van hun lesopdracht. Het zou bijzonder contraproductief zijn wanneer een personeelslid in ruil voor het nieuwe mandaat een taak opgedragen krijgt die hem nog meer uit de klas weghaalt, want dit decreet voorziet daarvoor geen extra lestijden (enkel een loonsverhoging). Het lerarentekort zou daardoor toenemen en de kwaliteit van het onderwijs komt nog meer in het gedrang: de allerbeste leraren staan minder voor de klas, terwijl internationale studies uitwijzen dat het precies die leraren zijn die voor leerlingen het verschil maken. De maatregel riskeert bijgevolg het tegengestelde te bereiken van wat het decreet beweert. COC vraagt dat het decreet uitdrukkelijk bepaalt dat wie het mandaat van leraar-specialist krijgt, het merendeel van zijn opdracht effectief op de klasvloer uitoefent. De kerntaak van een leerkracht is het lesgeven en dat behelst alles aspecten van voorbereiding, over uitvoering tot evaluatie ervan.

Het decreet bepaalt tevens dat over de criteria en de specifieke taken voor de toekenning van het mandaat van leraar-specialist in het bevoegde lokaal comité onderhandeld moet worden. COC apprecieert dat het lokaal overleg betrokken wordt, maar het voorontwerp van decreet laat na een kader aan te reiken waar de leraar-specialist bij voorkeur aan beantwoordt. Die kaders zijn nochtans aangeleverd door de wetenschap. Het ontbreken van een dergelijk kader én de finale beslissingsmacht van het schoolbestuur (een protocol van akkoord is immers niet nodig) zetten de deur open voor willekeur en in het slechtste geval favoritisme en nepotisme. Er ontbreekt visie op wie of wat een leraar-specialist is of zou moeten zijn. Dat kan leiden tot standpunten die niet evidence based zijn.

Gastleraar

Een school of een centrum 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 omzetten in een krediet voor de aanwending voor een gastleraar. De voordrachtgever zoals we die reeds kenden en waarop de decreten rechtspositie niet van toepassing zijn, krijgt een nieuwe naam, maar bovenal wordt de mate waarin de gastleraar wordt ingezet buitensporig opgetrokken. Waar het voorheen ging over maximum 4 lestijden (en in een zeer beperkt aantal structuuronderdelen 6 lestijden) op weekbasis wordt in het leerplichtonderwijs dit nu 1/3 van de uren van de wekelijkse lessentabel. Het concept dat de gastleraar vanuit zijn deskundigheid of ervaring een meerwaarde kan betekenen voor het onderwijs wordt hier te grabbel gegooid. Opleiding of diploma's zijn niet langer nodig, voortaan kan iedereen die Nederlands spreekt en een bewijs van goed gedrag en zeden kan voorleggen voor de klas staan. Tijdens de onderhandelingen gaven de onderwijsverstrekkers aan dat ze dit onder het motto 'beter iemand dan niemand voor de klas' ook zeer ruim zullen invullen. Dat de gastleraar de titel van 'leraar' mag dragen, ervaart COC als de complete depreciatie van de titel van 'leraar'. Welk signaal geeft de decreetgever als ze jongeren probeert te overtuigen om een diploma van leraar te behalen, terwijl ze tegelijk toelaat dat mensen zonder enig diploma voor de klas staan? COC waarschuwt voor zeer contraproductieve effecten: de kloof die nu al bestaat tussen enerzijds scholen en centra die er grotendeels in slagen leraren met een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs aan te werven en anderzijds die instellingen waar quasi iedereen voor de klas mag staan, dreigt alleen maar groter te worden. COC vreest dat de ouders en leerlingen die laatste categorie van instellingen de rekening zullen presenteren.

Voor het deeltijds kunstonderwijs, het volwassenenonderwijs en de basiseducatie is de invoering van de figuur van gastleraar géén tijdelijke maatregel. Tot nu kon er maximaal 5 procent van de lestijden ingezet worden voor voordrachtgevers in de centra voor basiseducatie en de centra voor volwassenonderwijs zelfs pas na akkoord van het lokale onderhandelingscomité. In het voorontwerp van decreet is het volume voor de inzet voor gastleraren totaal losgelaten alsook het protocol van akkoord. COC kan daarmee niet instemmen.

Mensen zonder diploma kunnen 'leraar' zijn met publieke middelen. Zijn deze lestijden, leraarsuren of VTE die onttrokken worden aan de klasvloer voor gastleraren nog onderhevig aan de onderwijsinspectie? De decreten rechtspositie zijn immers totaal niet van toepassing op deze personen.

Het is ironisch dat het decreet een evaluatie van het systeem voorziet in het schooljaar 2024-2025, terwijl er zelfs nog geen evaluatie is geweest van het huidige systeem van voordrachtgevers.

Een werknemer aangesteld via een overeenkomst van dienstverlening met een organisatie of onderneming

Een school- of centrubestuur kan bij een tekort van onderwijzend personeel omkadering aanwenden om via een overeenkomst van dienstverlening met een organisatie of onderneming

een of meer werknemers van die organisatie of onderneming in dienst te nemen. Ook dit is niet echt een nieuwe maatregel, maar een aanpassing van het bestaande systeem van de duale lesgever in het secundair onderwijs. COC betreurt dat nog voor de evaluatie van de duale lesgever, zoals voorzien in het betreffende Besluit van de Vlaamse regering, had plaats gevonden, diezelfde Vlaamse regering de vlucht vooruit nam: de maatregel wordt verlengd en uitgebreid, zonder rem op de mate waarin dergelijke werknemers kunnen worden aangesteld. Dat de werknemer die via een dienstverleningscontract in de school of het centrum aan de slag gaat minstens over een voldoende geachte bekwaamheidsbewijs moet beschikken is positief. Er is echter grote bezorgdheid of deze werknemers wel dezelfde taken zullen opnemen als statutaire leraren, dan wel dat instellingsgebonden taken zoals toezichten, leerlingbegeleiding, vakgroepwerking, klassenraden, trajectbegeleiding cursisten ... op de rug van de statutaire leraren terecht komen die zo nog meer dan nu overbelast worden. Er ontstaan twee soorten personeelsleden die verschillend verloond worden en concurrentieel ten opzichte van elkaar kunnen staan: zij die statutair zijn en zij die niet statutair zijn. Dat is voor COC een ongewenste situatie en totaal niet vergelijkbaar met het huidige model van duale lesgevers die omwille van een heel specifieke expertise en zeer beperkt in de tijd een beperkt aantal leerdoelen onderwijzen. Ook deze maatregel riskeert dus contraproductieve effecten te genereren. COC betwijfelt ook of werknemers die door hun organisatie of onderneming via een dienstverleningsovereenkomst worden ter beschikking gesteld automatisch een meerwaarde betekenen voor de scholen en centra. COC vangt nu reeds echo's op dat sommige bedrijven in herstructurering hier een galante manier zien om oudere (en dus duurdere) werknemers naar de uitgang te begeleiden ...

COC kan zich evenmin vinden in het voornemen van de Vlaamse Regering om subsidies toe te kennen aan een externe organisatie of bedrijf om in het kader van het lerarentekort tussen school- of centrubesturen enerzijds en ondernemingen of organisaties anderzijds een bemiddelende of coachende rol op te nemen in het kader van de maatregelen rond de dienstverleningsovereenkomst. Dergelijke organisaties bestaan reeds en worden gefinancierd vanuit de bedrijfssector waar ze actief zijn. Bedrijven doen dit niet alleen om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen, maar ook omdat ze er zelf belang bij hebben. Het is niet wenselijk hier Vlaams belastinggeld aan te besteden.

Selectieambt in het basisonderwijs

Het voorliggend decreet maakt het mogelijk dat voortaan een selectieambt van adjunct-directeur wordt toegekend aan een of meer personeelsleden in het basisonderwijs. Ook deze maatregel kadert in het doorbreken van de vlakke loopbaan. Gelet op de veelheid aan taken die op een directeur afkomt, begrijpt COC dat, in navolging van het secundair onderwijs, ook een basisschool een adjunct-directeur kan aanstellen. COC kan zich echter niet vinden in het voornemen dat het ambt van adjunct-directeur over meerdere personeelsleden kan worden uitgesmeerd voor telkens een fractie van hun opdracht. Respect voor het ambt van adjunct-directeur wordt niet bereikt door tal van personeelsleden 'een beetje' adjunct-directeur te maken. COC eist bovendien dat enkel de adjunct-directeur die minstens halftijds is aangesteld evaluatiebevoegdheid kan krijgen.

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

Deze maatregel moet er voor zorgen dat (tijdelijke) personeelsleden prestaties tijdens de zomervakantie kunnen laten meetellen voor de berekening van de dienstanciënniteit. Dit lijkt een goede maatregel te zijn, al valt nog af te wachten hoe lang tijdelijke personeelsleden moeten wachten eer zij voldoende anciënniteit zullen opgebouwd hebben voor zij in aanmerking komen om TADD gerechtigd te zijn. Er is immers het Besluit van de Vlaamse regering over de vakantieregeling van het personeel in de CVO, waar (onder andere) COC een vraag formuleerde over de mate van vrijwilligheid waarin een personeelslid een vakantie kan opnemen.

Met betrekking tot het *Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt*, geeft VSOA Onderwijs een protocol van niet-akkoord,- en wenst hierbij volgende opmerkingen te maken:

Het VSOA-Onderwijs geeft een protocol van niet-akkoord; principieel omdat de maatregelen uit het decreet lerarenambt tot stand zijn gekomen en doorgevoerd zullen worden ondanks dat er consensus was ze eerst onderwerp moesten zijn van doorgedreven onderhandelingen met alle sociale partners.

Van dat laatste was er amper sprake, aangezien minister Weyts' statement dat zijn pakket van 10 maatregelen één en ondeelbaar was...

Inhoudelijk omdat het merendeel van de maatregelen verre van toereikend en niet meer dan een spreekwoordelijke druppel op de hete plaat zijn. En meer nog omdat er een aantal maatregelen zelfs het lerarenberoep en de status ervan dreigen te ondermijnen en dus contraproductief zijn. Hiermee wordt net het tegenovergestelde bereikt van wat moet bereikt worden: herwaardering van het lerarenberoep en het lerarentekort wegwerken!

Werknemers uit de privésector die nu ook als gastleerkracht voor een klas in basisonderwijs en het secundair onderwijs kunnen staan, hoeven daarvoor geen pedagogisch diploma te hebben... Tot nu toe is dat alleen mogelijk in het technisch of beroeps secundair onderwijs (voordrachtgever), maar enkel onder heel specifieke voorwaarden.

Het VSOA-Onderwijs is van mening dat met deze maatregel niet enkel een verkeerd signaal wordt gegeven, maar dat hiermee de status van het lerarenberoep verder dreigt te worden uitgehouden. Als maatregel ter herwaardering van het lerarenambt, zoals in de conceptnota "Herwaardering lerarenambt van 3 december 2021" opgenomen, verdient hij allermist het label "deugdelijk". Meer nog minister Weyts geeft hiermee eigenlijk te kennen, dat het er niet toe doet of je voor het uitoefenen van een job als leraar een geschikte opleiding hebt gevolgd.

Beschikken over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs om het lerarenberoep uit te oefenen is o.i. wél degelijk een vereiste om de onderwijskwaliteit te garanderen. Je kan de over te brengen leerstof wel beheersen, maar je moet ze ook nog kunnen overbrengen... Het is bovendien ook nog de vraag of de extra middelen voor de aanvangsbegeleiding van deze "leerkrachten" uit de privésector zullen toereikend zijn. Laat staan of ze op een ordentelijke manier in de nu al soms ingewikkelde planning kunnen worden ingepast.

In het geval van een lerarentekort kan de lesomkadering ook worden omgezet in krediet voor de aanstelling van een gastleraar via een dienstverleningsovereenkomst. Niettegenstaande in dit geval de gastleraar wél moet beschikken over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs (minstens voldoende geacht diploma leerkracht in het betrokken onderwijsniveau) lijkt ons ook deze maatregel weinig doordacht en deugdelijk.

Op de keper beschouwd gaat het hier om werknemers die in een al dan niet ver verleden een lerarenopleiding hebben gevolgd, maar die zich uiteindelijk toch niet geroepen voelden om leraar te worden. Ze gingen in de privésector aan de slag of werden ambtenaar bij de overheid.

Deze werknemers, die als het ware in hun huidige plaats van tewerkstelling "overbodig" zijn geworden, kunnen worden overgeheveld naar de onderwijssector om daar als leraar hun loopbaan vol te maken. Wij hebben hierbij toch wat bedenkingen omtrent hun intrinsieke motivatie en het is nog maar de vraag of dit dé motivatie – als ze er al is - is voor een carrièreswitch... Het lijkt ons eerder voor het bedrijf een plan B om afvloeiingen te vermijden; voor het onderwijs een noodoplossing. Maar ook niet meer dan dat; wat gerommel in de marge

als reddingsboei voor een structureel probleem dat er al lang zat aan te komen. Van deze maatregel kan men zich ook nog afvragen hoeveel mensen je daarmee uiteindelijk zal triggeren.

Falen mét grote onderscheiding

Het VSOA-Onderwijs blijft van oordeel dat het lerarentekort en de oorzaken ervan ten gronde moeten worden aangepakt. Voor wat gerommel in de marge is de toestand té hopeloos geworden.

We wezen er tijdens de onderhandelingen nogmaals op, dat wanneer het probleem van de uitstroom van startende leerkrachten – in het basisonderwijs én maar liefst 37 % in het secundair onderwijs – zou worden aangepakt het lerarentekort al van de baan zou zijn. Maar wanneer deze regering niet de moed of de wil heeft of bij machte is om de wortels van het probleem aan te pakken – opleiding, begeleiding, personeelsbeleid – dan zal ze falen mét grote onderscheiding.

Standpunt van het Christelijk Onderwijzersverbond, vertegenwoordigd door

Mevr. Hilde LAVRYSEN, adjunct-algemeen secretaris COV

Mevr. Marianne COOPMAN, algemeen secretaris COV

Protocol over de onderhandelingen van het voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt.

1. Globale waardering

Om het lerarentekort op te lossen is er nood aan een pakket van maatregelen om kandidaat-leraren die goed opgeleid moeten zijn aan te trekken en maatregelen die de werkomstandigheden van de personeelsleden verbeteren. 'Leraar-zijn' is een complex beroep dat het nodige engagement en inspanning vraagt en dat al enige tijd overmatig verzwaard wordt door het tekort aan personeel.

Dat investeringen of politieke bedoelingen globaal niet op gejuich onthaald worden, zelfs afgewezen, is omdat personeelsteams te weinig de effecten voelen, eerder als meer belastend. In het veld blijft het gevoel van roeien met de riemen die er zijn. Vele teams en directeurs weten van geen hout meer pijlen te maken. Al jaren lost het personeel de tekorten op met overvolle klassen, ja zelfs hotelklassen (er worden leerlingen toegevoegd uit andere klassen waar geen leraar meer is), bijkomende schoolopdrachten en tracht men toch kwalitatief te werken om leerlingen geen onderwijs te ontzeggen. Ondanks de intenties van decreetmakers en de aangebrachte verbeteringen is daarom het overheersende oordeel negatief want 'een doekje voor het bloeden' en 'geen oplossing voor het lerarentekort' of 'het aantrekkelijker maken van de job'.

Wil men écht vooruitgang bereiken dan is er nood aan een ambitieus investeringsbeleid waarbij tegelijkertijd op vele pijnpunten wordt ingezet. Dit vraagt een gezamenlijke politieke wil en visie over de legislaturen heen. Daar is de Vlaamse regering en bij uitbreiding ook het hele Parlement verantwoordelijk voor.

We bespreken in dit protocol maatregel per maatregel de knelpunten en de positieve punten.

2. Verloop van de onderhandelingen

Het COV is tevreden dat na de tumultueuze start van de onderhandelingen er de gelegenheid is geweest om in de uitwerking van de maatregelen ook het belang van het onderwijspersoneel in het basisonderwijs te verbeteren. **Dit werd gerealiseerd via een doordachte keuze in de aanwending van de resterende investeringsmiddelen basisonderwijs. Bovenop werd een bijkomende verhoging van het budget gerealiseerd. Het COV wil daarvoor zijn erkentelijk uitdrukken.**

De werkelijke ruimte binnen het onderhandelingskader bleef echter beperkt. De beperking situeerde zich in de vooraf al publiek gecommuniceerde intenties, de tijdsdruk, de door de regering genomen principiële beslissingen én de beschikbaarheid van de financiële middelen.

3. Voorgelegde maatregelen

2.1 Maatregelen 'Gastleraar'

De gastleraar (individueel)

De gastleraar (voorheen 'voordrachthouder') is een concept afkomstig uit andere onderwijsniveaus zoals het secundair onderwijs en het deeltijds kunstonderwijs om tegemoet te komen aan competenties die daar niet beschikbaar zijn.

In de toepassing in dit voorontwerp worden de oorspronkelijk doelstellingen verbreed om 'indien er geen leraar te vinden is, de lesomkadering om te zetten in een betaalkrediet'. Mogelijk kan het enkele pragmatische oplossingen bieden in deze crisis, toch is dit voor het COV absoluut geen duurzaam concept. In het basisonderwijs is een zeer beperkte toepassing in het basisonderwijs mogelijk gemaakt. Liever zou het COV zien dat dit concept niet dient gebruikt te worden. Het is daarom goed dat voor deze maatregel een einddatum werd afgesproken nl. schooljaar 2024-2025.

Er had ook de mogelijkheid kunnen gecreëerd worden om 'tijdelijk in uren of punten' om te zetten als zeer kort toe te passen maatregel in de crisis. Dit is meermaals gevraagd.

Principieel wijst het COV resoluut de titulatuur 'gastleraar' af.

- De gastleraar zoals hier toegepast is het aanwerven van een personeelslid zonder pedagogische bekwaamheid. Door de term leraar te gebruiken voor 'eender wie' worden degelijk opgeleide leraren gedesavouéerd. Vergelijk: wanneer in een ziekenhuis een 'helper' toegevoegd wordt in om oplossing te bieden voor personeelstekort wordt die ook niet 'gast-arts' genoemd, er bestaan ook geen 'gast-advocaten'. In functie van de onderwijskwaliteit is het belangrijk het juiste onderscheid te maken.
- Het COV vindt dat de term 'leraar' beschermd moet blijven voor wie het diploma bezit is en in staat is vanuit die professionaliteit te handelen. Wie wil nog leraar worden en daar trots op blijven als bij wijze van spreken eender wie de titulatuur kan claimen?
- Het COV vindt principieel dat een goed onderwijsbeleid moet blijven inzetten op leraar worden als eerste keuze vanuit de sterke waardering en validering van de arbeidsvoorwaarden.

De gastleraar (dienstverleningsovereenkomst)

De gastleraar via dienstverleningsovereenkomst is een uitbreiding van het concept 'duale leraar' dat tot op heden een zeer beperkt succes kende.

Het COV zou liever zien dat dit concept niet dient gebruikt te worden. Het COV stelde als alternatief het opnieuw mogelijk maken van clusteren van niet ingevulde vervangingen voor maar daar wilde de overheid niet op ingaan.

Bovendien leidt het tot ongelijkheid in het team. De werknemer die als gastleraar op school komt, behoudt de arbeids- en financiële voorwaarden van zijn bedrijf of organisatie. Hierdoor kan binnen het lerarenteam een ongelijkheid ontstaan omdat extralegale voordelen in het onderwijsstatuut niet mogelijk zijn. Van gelijk loon voor gelijk werk is geen sprake meer. Toch is dit primordiaal voor professionele beroepen die collegiaal moeten kunnen rekenen op teamwerk. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat dit contraproductief werkt.

Bijkomende druk

Het afsluiten van de contracten legt voor de basisscholen een bijkomende druk op als gevolg van de administratieve afhandeling, de sociaaljuridische toepassingen en mogelijk ook de benodigde kennis van de arbeidsrechtelijke en commerciële regels van het handels- of burgerlijk recht met een totaal andere bewijslast. Ook de pedagogische druk in het bewaken van de kwaliteit en de schoolorganisatorische druk in het realiseren van alle bijkomende opdrachten mag niet onderschat worden.

Raakt mogelijk aan de vaste benoeming

Het COV wijst op de mogelijke hinder voor de toepassing van vaste benoeming in vacante uren van onderwijspersoneel. Hoewel de toepassing in het basisonderwijs beperkt werd gehouden, zou het kunnen betekenen dat enkele personeelsleden de beloofde benoeming zien uitgesteld of tenietgedaan worden. Het COV heeft tijdens de onderhandelingen een concreet voorstel gedaan om dit op te lossen. De overheid is hierop niet willen ingaan. Hierdoor worden effectief personeelsleden in hun rechten benadeeld. Dit is voor het COV principieel onaanvaardbaar.

Evaluatie van de 'gastleraar'

Er is ingeschreven dat de maatregelen gastleraar individueel en dienstverleningsovereenkomst worden geëvalueerd maar een omschrijving van hoe en wat precies geëvalueerd zal worden werd niet opgenomen. Het is zeer belangrijk dat cijfers van bij de start zullen bijgehouden worden. Het COV vindt het belangrijk dat hierover open gecommuniceerd wordt.

2.2 Omzetten reguliere vervanging in punten of uren

Door de omzetting van vervangingsopdrachten in punten/uren kunnen weliswaar "andere" (zelfs niet pedagogische) ambten worden aangesteld maar de klasgroep van de afwezige collega blijft nog steeds zonder leerkracht. De kans is zelfs groot dat de leerlingen in hotelklassen terecht komen waar ze de druk verhogen op de overblijvende leerkrachten en hun kerntaak

2.2 Maatregelen bedoeld om de loopbaan te versterken

De leraar-specialist

Bij de aanvang van de onderhandelingen werd de figuur van de expert-leraar voor 5 % van de leraren in het secundair onderwijs op tafel gelegd mét bijhorende loonsverhoging zonder duidelijke voorwaarden of duidelijke doelstellingen. Dit werd door alle partners resoluut afgewezen. Het COV is principieel van mening dat de werkomstandigheden zo georganiseerd moet worden dat elke leraar expert kan zijn vanuit de professionaliteit van de functie.

Al ontelbare keren werd de overheid gewezen op de nood aan een degelijk en uitgewerkte visie op professionalisering voor het onderwijsveld mét bijhorende middelen. Die visie start bij de opleiding, gaat via de aanvangsbegeleiding en evolueert dan naar voor elke leraar 'tijd en ruimte tijdens de hele loopbaan'.

Na talloze jaren aandringen werd, dankzij de investeringsvraag, het professionaliseringsbudget door minister Weyts verdubbeld. Symbolisch is dit een belangrijke stap in de goede richting. Daarvoor zijn we de minister zeer erkentelijk. Toch blijft het in het veld voelen 'als een doekje voor het bloeden'. Zolang professionalisering via particuliere maatregelen wordt geregeld, blijft het 'een dode mus'.

Tijdens de onderhandelingen werd de toekenning omgebogen naar het mandaat van leraar-specialist met de ruime doelstelling om opgebouwde of op te bouwen specialisatie ten dienste van het team in dienst te stellen in ruil voor ongeveer 8% loonsverhoging. Positief is dat het nu gekoppeld is aan professionalisering.

Het is heel belangrijk welke criteria en specifieke opdrachten er in de school worden afgesproken voor de toekenning van het mandaat. De criteria en taken van leraar specialist moeten onderhandeld worden maar ook het principe, dat niet werd opgenomen in het decreet. We stellen vast dat de definitie van leraar-specialist enkel werd opgenomen in de memorie van toelichting. Belangrijk is om dit ook te verankeren in het decreet. Het COV vraagt om dit alsnog toe te voegen tijdens het parlementaire traject.

In het werkveld is er de vrees dat dit voor het hele team tot bijkomende werkdruk zal leiden omdat er geen extra ruimte wordt vrijgemaakt voor het team en dat dit leidt tot een gevoel van ongelijke verloning in het team. Letterlijk: "De druk op de klasleraar neemt dus toe terwijl de mandaatdrager beter wordt betaald." Het lerarentekort weegt dermate op de schoolteams dat elke bijkomende opdracht of ongelijkheid in werkvoorwaarden 'de emmer verder doet overlopen'

2.3 Maatregelen bedoeld om het basisonderwijs te versterken

De adjunct-directeur

Tijdens de cao-onderhandelingen werd er gekozen om in het basisonderwijs een beleidsondersteuner in wervingsambt te introduceren ter versterking van de basisscholen. Beleidsondersteuning was daarbij bedoeld om zeer breed te kunnen ingevuld worden met ondersteunende opdrachten, niet om een 'tweede directeur' in een school te plaatsen. Deze vraag werd tijdens de cao-onderhandelingen door geen van de sociale partners op tafel gelegd. Nu de mogelijkheid creëren om het ambt in te richten als adjunct-directeur geeft een heel andere invulling aan de afspraak van de CAO om beleidsondersteuning mogelijk te maken.

Bovendien is het ambt adjunct-directeur nu al voorzien als functie voor een directeur TBSOB in kader van een vrijwillige fusie. Hierdoor is deze benaming onlosmakelijk gekoppeld aan het ambt van directeur. Door het invoeren van een ambt adjunct-directeur komt er druk op het systeem van de functie adjunct-directeur en bestaat de kans dat deze betrekking zal moeten ingevuld worden via wedertewerkstelling van de directeur in TBSOB.

Bijkomend door het ambt als adjunct-directeur voor te stellen én tegelijkertijd ook het schrappen van de verplichting halftijds of voltijds voor een selectieambt komt dat op gespannen voet met de regeling voor functiebeschrijvingen en evaluatie waarvoor toch een zekere omvang van betrekking vereist is. Aan een adjunct-directeur die slechts een aantal uren aangesteld is een evaluatie-opdracht toekennen kan tot onnodige spanningen leiden in de personeelsteams omdat de desbetreffende persoon in de andere uren functioneert als collega-leraar.

Wel is het COV tevreden dat de minister op hun vraag is ingegaan om in de scholen de keuze te laten en te kiezen voor bijkomende punten. Dat maakt in het onderwijsveld een keuze mogelijk: ofwel meer beleidsondersteuning in wervingsambt ofwel toch de keuze voor het selectieambt met het bijhorend hoger loon.

Niet-verworven salarisschaal beleidsondersteuner

Het COV is tevreden dat hiermee de rechtzetting van een anomalie bij introductie beleidsondersteuner is gerealiseerd.

Professionaliseringsbudget

Na talloze jaren aandringen werd, dankzij de investeringsvraag basisonderwijs, het professionaliseringsbudget door minister Weyts verdubbeld. We zijn hem daarvoor erkentelijk want het is 'symbolisch' een belangrijke stap in de goede richting. In het veld blijft het voelen

'als een doekje voor het bloeden'. Zolang professionalisering via particuliere maatregelen wordt geregeld, blijft het 'een dode mus'. We vragen om werk te maken van een duurzame aanpak.

2.4 Andere maatregelen

TBS ziekte re-integratie

Dit is eerder technische maatregel om een afgesproken vernieuwing mogelijk te maken.

Flexibele werkregeling

De flexibele werkregeling is een toepassing vanuit een Europese richtlijn die correct werd opgenomen. Goed dat de aanvraagtermijn voor palliatieve zorgen twee weken bedraagt.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

VOORZITTERS,

AFVAARDIGING VAN HET GO! ONDERWIJS VAN
DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VAN DE
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN:

Voor het Katholiek Onderwijs Vlaanderen

Voor het Overleg Kleine Onderwijs-
verstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie,
VOOP)

Jan JAMBON
Minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management
Voorzitter SectX en C2
Ondervoorzitter OOC

Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse
Gemeenschap:

Voor het Onderwijssecretariaat
voor Steden en Gemeenten van de
Vlaamse Gemeenschap:

Ben WEYTS
Viceminister president van de Vlaamse regering
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,
Voorzitter OOC
Ondervoorzitter SectX en C2

Voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:

LEDEN,

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

Bart SOMERS
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten:

Hilde CREVITS
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

Matthias DIEPENDAELE
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:

Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

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 8 juli 2022, 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 2022, wordt in hoofdstuk IIocties, ingevoegd bij artikel 3, een artikel 12decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12decies. 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 het personeelslid deze 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. 5. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12undecies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12undecies. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wil voor zorgdoeleinden als vermeld in artikel 12decies, 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. 6. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12duodecies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 12duodecies. De raad van bestuur beslist over de aanvraag, vermeld in artikel 12undecies, 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. 7. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12ter decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

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

Art. 8. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIocties een artikel 12quater decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

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

Art. 9. 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. 10. 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. 11. Aan hoofdstuk III van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt een afdeling 8 toegevoegd, die luidt als volgt

"Afdeling 8. Mandaat van leraar-specialist".

Art. 12. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in afdeling 8, ingevoegd bij artikel 11, een artikel 40quinquies decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 40quinquies 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 uren-leraar 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 uren-leraar 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. 13. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in dezelfde afdeling 8 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, 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 deze 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 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 deze 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 zal deze 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. 14. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in dezelfde afdeling 8 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 3 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 het 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. 15. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in dezelfde afdeling 8 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 het mandaat is belast.

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

Art. 16. 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 5 toegevoegd, die luidt als volgt:

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

Art. 17. Aan artikel 83, §2, eerste lid, 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. 18. 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. 19. In 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 wil daarna in hetzelfde ambt van leraar dit recht ook 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 deze specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, zoals vermeld in artikel 21, §3 of artikel 21bis, §3.”.

Art. 20. In artikel 100quinquies 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 wil daarna in hetzelfde ambt van leraar dit recht ook 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 deze specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, zoals vermeld in artikel 21, §3 of artikel 21bis, §3.”.

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

Art. 21. Aan artikel 6, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd 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. 22. In titel II van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt een hoofdstuk IIsepties ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk IIsepties. Flexibele werkregeling”.

Art. 23. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hoofdstuk IIsepties, ingevoegd bij artikel 22, een artikel 17novies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17novies. 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 het personeelslid deze 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. 24. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17decies. 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. 25. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17undecies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17undecies. De inrichtende macht beslist over de aanvraag, vermeld in artikel 17decies, 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. 26. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17duodecies ingevoegd, dat luidt als volgt:

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

Art. 27. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk IIsepties een artikel 17ter decies ingevoegd, dat luidt als volgt:

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

Art. 28. 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. 29. 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. 30. Aan titel II, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt een afdeling 11 toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 11. Mandaat van leraar-specialist”.

Art. 31. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in afdeling 11, ingevoegd bij artikel 30, 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 uren-leraar 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 uren-leraar 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. 32. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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, 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 deze 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 het maximum van 5% van 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 deze 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 zal deze 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. 33. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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 3 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 het 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. 34. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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 het mandaat is belast.

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

Art. 35. 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 5 toegevoegd, die luidt als volgt:

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

Art. 36. Aan artikel 57, §2, eerste lid, 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. 37. 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. 38. In 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 wil daarna in hetzelfde ambt van leraar dit recht ook 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 deze specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, zoals vermeld in artikel 23, §3.”.

Art. 39. In 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 wil daarna in hetzelfde ambt van leraar dit recht ook 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 deze specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, zoals 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. 40. 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, bekrachtigd bij het decreet van 23 december 2016, wordt een afdeling 1/1 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 1/1. Flexibele werkregeling”.

Art. 41. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 20 december 2019, wordt in afdeling 1/1, ingevoegd bij artikel 40, een artikel 9/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 9/1. Artikel 60/1 tot en met 60/5 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. 42. In artikel 3 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt een punt 17° ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

“ 17° ter Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen: de Nederlandstalige vertaling van het door de Raad van Europa gepubliceerde Common European Framework of Reference for Languages (CERF).”.

Art. 43. 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. 44. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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 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, 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 overeenkomst van dienstverlening 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 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, 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 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 intellectueel eigendom waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich 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 dat intellectueel 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 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 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. 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 deelopereenkomst conform het model van deelopereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.

In de deelopereenkomst, 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 deelopereenkomst, 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 de 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 tegenstrijdigheid of afwijking hebben de bepalingen van de deelopereenkomst, vermeld in het eerste lid, voorrang op de bepalingen van de voormelde dienstverleningsovereenkomst. De bepalingen van een recentere deelopereenkomst als vermeld in het eerste lid, hebben altijd voorrang op die van een vorige deelopereenkomst.

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 deelopereenkomst, 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 in het kader van de maatregelen, vermeld in dit artikel. Deze subsidie kan niet toegekend worden aan een onderneming of een organisatie die zelf een dienstverleningsovereenkomst afsluit met een schoolbestuur.

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

Art. 45. 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 vervat in deze paragraaf worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

Art. 46. In hoofdstuk IX van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt afdeling 3quinquies opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Afdeling 3quinquies. Flexibilisering van de vervangingen”.

Art. 47. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in afdeling 3quinquies, hersteld bij artikel 46, artikel 153viciessexies opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Art. 153viciessexies. 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^o, 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^o, 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^o 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, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs of volgens artikel 21, §1, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.
 - 2^o 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 of volgens artikel 26 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs. In dit geval eindigt de omzetting voor het overeenkomend 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 vacantverklaring 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. 48. In artikel 2 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, het laatst gewijzigd bij het decreet van 24 juni 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. 49. 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 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 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 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 vervat in deze paragraaf worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

Art. 50. In artikel 98 van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 4 december 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 uit 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 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 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 vervat in deze paragraaf worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

Art. 51. 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 uit 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 overeenkomst van dienstverlening 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 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 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 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 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 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 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 deellovereenkomst 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 intellectueel eigendom waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich 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 dat intellectueel 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 jaar tevoren is afgegeven;
- 3° de werknemer die ter beschikking wordt gesteld van een centrum voor volwassenenonderwijs dat 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. 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 deellovereenkomst conform het model van deellovereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.

In de deellovereenkomst, 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 deellovereenkomst, 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 de

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 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 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 in het kader van de maatregelen, vermeld in dit artikel. Deze subsidie kan niet toegekend worden aan een onderneming of een organisatie die zelf een dienstverleningsovereenkomst afsluit met een centrumbestuur.

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

Art. 52. In titel VI, hoofdstuk II, van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt een afdeling V ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling V. Het zomeraanbod”.

Art. 53. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 december 2022, wordt aan afdeling V, ingevoegd bij artikel 52, 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. 54. 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 tijdens de zomervakantie in een betrekking in het zomeraanbod, als vermeld in artikel 130quater, wordt aangesteld, wordt naargelang 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 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. 55. 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. 56. In artikel 88, tweede lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

Art. 57. 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. 58. 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 overeenkomst van dienstverlening 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 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 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 het 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 deellovereenkomst 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 betrouwbaarheid 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 intellectueel eigendom waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich 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 dat intellectueel 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 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 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 deellovereenkomst conform het model van deellovereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.

In de deellovereenkomst, 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 deellovereenkomst, 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 de 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 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 subsidies toekennen aan een externe organisatie of bedrijf om in het kader van het lerarentekort tussen centrubesturen en ondernemingen of organisaties een bemiddelende of coachende rol op te nemen in het kader van de maatregelen, vermeld in dit artikel. Deze subsidie kan niet toegekend worden aan een onderneming of een organisatie die zelf een dienstverleningsovereenkomst afsluit met een centrumbestuur.

§6. De maatregelen vervat 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. 59. In deel III van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk II/1. Flexibele werkregeling”.

Art. 60. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 december 2022 wordt in hoofdstuk II/1, ingevoegd bij artikel 59, een artikel 60/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/1. 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 het personeelslid deze 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. 61. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 december 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/2. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wil voor zorgdoeleinden als vermeld in artikel 60/1, 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. 62. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 december 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/3 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/3. De inspecteur-generaal beslist over de aanvraag, vermeld in artikel 60/2, 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. 63. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 december 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/4 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/4. Het personeelslid heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling, vermeld in artikel 60/1, zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.”.

Art. 64. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 december 2022, wordt in hetzelfde hoofdstuk II/1 een artikel 60/5 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 60/5. De flexibele werkregeling, vermeld in artikel 60/1, kan vervroegd worden stopgezet. De inspecteur-generaal kan een opzeggingstermijn vastleggen voor de aanvraag van de stopzetting.”.

Art. 65. 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. 66. In artikel 3 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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 (CERF).”.

Art. 67. In deel III, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 2, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt onderafdeling 2/2 opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

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

Art. 68. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, wordt in onderafdeling 2/2, hersteld bij artikel 67, 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^o, 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 uren 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^o, 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^o, 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^o 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, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs of volgens artikel 21, §1, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.
- 2^o 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 of volgens artikel 26 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs. 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. 69. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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^o, 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^o, 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^o, 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^o 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^o 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. 70. In artikel 25 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 17 juni 2011 en 19 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 5, vijfde lid, 2°, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”;

2° in paragraaf 6, vijfde lid, wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

Art. 71. In artikel 26, §3, vierde lid, 2°, van dezelfde codex wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

Art. 72. In artikel 28, §3, vijfde lid, van dezelfde codex wordt het woord “voordrachtgevers” vervangen door het woord “gastleraren”.

Art. 73. 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. 74. 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. 75. 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. 76. 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 centrumbestuur 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 derde lid, kan een schoolbestuur van 1 september 2023 tot 31 augustus 2025 in het voltijds secundair onderwijs in elk structuuronderdeel uren-leraar aanwenden in de vorm van het inzetten van gastleraren en dit voor een maximum van een derde van de uren 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. 77. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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 overeenkomst van dienstverlening 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 intellectueel eigendom waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich 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 dat intellectueel 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 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 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 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 deellovereenkomst conform het model van deellovereenkomst dat is opgenomen in het model van dienstverleningsovereenkomst, vermeld in paragraaf 1.

In de deellovereenkomst, 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 deellovereenkomst, 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 de 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 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 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 deellovereenkomst, 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 in het kader van de maatregelen, vermeld in dit artikel. Deze subsidie kan niet toegekend worden aan een onderneming of een organisatie die zelf een dienstverleningsovereenkomst afsluit met een schoolbestuur.

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

Art. 78. 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. 79. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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 overeenkomst van dienstverlening 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 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 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 dienstverleningsovereenkomst, 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 deellovereenkomst 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 intellectueel eigendom waarbij de onderneming of organisatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zich 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 dat intellectueel 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 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 deellovereenkomst, 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 deellovereenkomst, 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 de 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 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 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 deellovereenkomst.

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 in het kader van de maatregelen, vermeld in dit artikel. Deze subsidie kan niet toegekend worden aan een onderneming of een organisatie die zelf een dienstverleningsovereenkomst afsluit met een schoolbestuur.

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

Art. 80. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2022, 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 lesuren van de wekelijkse lessentabel van de betrokken opleidingsvorm. Het aantal vacante lesuren 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 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 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 vervat in deze paragraaf worden geëvalueerd tijdens het schooljaar 2024-2025.”.

Art. 81. 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. 82. 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. 83. 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. 84. 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. 85. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in hoofdstuk 7/1, ingevoegd bij artikel 84, een artikel 14/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 14/1. 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 het personeelslid deze 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. 86. 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. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wil voor zorgdoeleinden als vermeld in artikel 14/1, 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. 87. 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 centrumbestuur beslist over de aanvraag, vermeld in artikel 14/2, 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. 88. 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 personeelslid heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling, vermeld in artikel 14/1, zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.”.

Art. 89. 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. 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. 90. In artikel 23 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid worden de woorden “de personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en voor wie” 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. 91. 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 experts.

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 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.”.

Hoofdstuk 13. Inwerkingtreding

Art. 92. Dit decreet treedt in werking op 1 september 2023.

Artikel 17, 18, 36, 37, 65 en 90 hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2023.

Brussel, (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS