

Terbeschikkingstelling, reffectatie en wedertewerkstelling in het onderwijsinternaat

Deze mededeling biedt de lezer een overzicht van de regelgeving over de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en wedertewerkstelling zoals gewijzigd door het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten en de bijhorende uitvoeringsbesluiten. De wijzigingen zijn in werking getreden op 1 september 2023.

Inhoud

1	Inleiding.....	2
2	Verdeling van betrekkingen onder de vastbenoemden	3
2.1	Principe van jaarlijkse verdeling.....	3
2.2	Definitie van “hetzelfde ambt” en “ander ambt”	3
2.3	Gesloten onderwijsinternaat	4
3	Voorafgaande maatregelen	4
4	Terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking	4
5	Dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit	5
6	Begrippen reffectatie of wedertewerkstelling	5
7	Reffectatieverplichtingen onderwijsinternaat	6
7.1	Algemeen principe	6
7.2	Uitzondering	6
7.3	Specifieke reffectatieverplichtingen.....	6
8	Toewijzing van een betrekking door reffectatie en wedertewerkstelling.....	7
9	Betrekkingen (niet) vatbaar voor reffectatie of wedertewerkstelling.....	7
10	Vrijwillige reffectatie of wedertewerkstelling	8
10.1	Hypothese 1: nog geen toewijzing R/W.....	8
10.2	Hypothese 2: wel al een toewijzing R/W	8
11	Bezwaarprocedure	9
12	Administratieve verwerking en toestand	9
13	Bezoldiging	10
14	Bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling.....	10
15	Verdere informatie	11

1 Inleiding

Met het decreet van 16 juni 2023 kwam er voor het eerst een afzonderlijk regelgevend kader voor de onderwijsinternaten tot stand. Daarbij ontpopten zij zich als een volwaardige sector in het Vlaamse onderwijslandschap. Op basis van een nieuw subsidiekader waarin omkaderingsrekeneenheden (ORE) worden toegekend, kunnen de onderwijsinternaten voortaan een beroep doen op een ruimere groep gesubsidieerde personeelsleden. De overstap van voorheen contractueel aangestelde opvoeders naar betrekkingen in het ambt van internaatsmedewerker werd mogelijk gemaakt. Nieuwe ambten werden in het leven geroepen.

Dit betekent dat onderwijsinternaten sinds de inwerkingtreding van het nieuwe decreet op 1 september 2023 een groter aantal gesubsidieerde personeelsleden tellen die binnen de toepassing van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs (kortweg: DRP) vallen.

Eens vast benoemd genieten zij eenzelfde vastheid van betrekking met bijhorende rechten en plichten die ook voor personeelsleden op de andere onderwijsniveaus gelden en vallen zij binnen de toepassing van het Reaffectatiebesluit van 29 april 1992. Het Reaffectatiebesluit legt de spelregels vast voor de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling, de reaffectatie en de wedertewerkstelling in de verschillende onderwijsniveaus, ook voor de onderwijsinternaten.

De vaste benoeming en de eraan gekoppelde vastheid van betrekking zijn onlosmakelijk verbonden met het principe van reaffectatie. De impliciete voorwaarde is immers dat de personeelsleden die recht hebben op een betrekking én op een salaristoelage, ook effectief een betrekking moeten kunnen opnemen: in de eerste plaats bij het eigen bestuur, maar als dat onmogelijk blijkt, door een toewijzing (door reaffectatie of wedertewerkstelling) bij een ander bestuur. Het spreekt voor zich dat de overheid, als derde-betaler van de salaristoelagen van de gesubsidieerde personeelsleden, nauwlettend toeziet op het naleven van de reaffectatieverplichtingen.

Het concrete verloop van de reaffectatie en wedertewerkstelling wordt gestuurd door een complexe regelgeving die in deze mededeling wordt toegelicht. De tekst beperkt zich tot de toepassing ervan in de **gesubsidieerde onderwijsinternaten van het katholieke net**.

Om de leesbaarheid van deze mededeling te verhogen, hanteren we de gebruikelijke **afkortingen**:

R/W: reaffectatie of wedertewerkstelling;

TABD'er: personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur;

TADD'er: personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur;

TAO: tijdelijk andere opdracht;

TBS/OB: ter beschikking (gesteld) wegens ontstentenis van betrekking;

TBS/OB'er: personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking;

VB: vastbenoemd.



2 Verdeling van betrekkingen onder de vastbenoemden

2.1 Principe van jaarlijkse verdeling

Jaarlijks bij de start van het schooljaar leggen de onderwijsinternaten (net als andere onderwijsinstellingen) de puzzel om de beschikbare omkadering over de personeelsleden te verdelen. Een bestuur verwerft voor elk onderwijsinternaat een ORE-pakket voor de inzet van zijn personeel. Met deze ORE houdt het bestuur allereerst de betrekkingen van de vastbenoemde personeelsleden in stand. Pas als er omkaderingsrekeneenheden overblijven, kan het bestuur bijkomende betrekkingen inrichten in een of meer ambten.

Het onderwijsinternaat start met de verdeling onder de vastbenoemde personeelsleden en houdt rekening met de rechten die elk individueel personeelslid heeft opgebouwd.

Onder de vastbenoemde personeelsleden vallen alle personeelsleden die op 31 augustus van het voorgaande schooljaar:

- vastbenoemd titularis waren;
- vastbenoemd titularis waren met een verlofstelsel;
- terbeschikkinggesteld waren en eventueel gereffecteerd of wedertewerkgesteld zijn in een andere instelling.

Het kent deze personeelsleden een vacante betrekking toe

- binnen “hetzelfde ambt”;
- in volgorde van hun dienstanciënniteit (indien hun dienstanciënniteit gelijk is, in volgorde van hun ambtsanciënniteit);
- voor het volume waarvoor ze vastbenoemd zijn.

De verdeling gebeurt op het niveau van het onderwijsinternaat zelf (instellingsnummer). Het onderwijsinternaat is steeds een afzonderlijke instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort. Dat geldt ook wanneer het onderwijsinternaat nauw samenwerkt met een of meer scholen die tot een scholengemeenschap behoren.

Wanneer niet alle vastbenoemden een betrekking kunnen krijgen in het onderwijsinternaat op basis van de beschikbare ORE, moet het onderwijsinternaat personeelsleden ter beschikking stellen wegens ontstentenis van betrekking.

2.2 Definitie van “hetzelfde ambt” en “ander ambt”

Niet alleen bij de verdeling van de betrekkingen, maar ook bij het nemen van voorafgaande maatregelen en bij de reffectatie zelf moet men aan de vastbenoemde titularissen een betrekking aanbieden die valt onder “hetzelfde ambt” volgens de definitie van het Reaffectatiebesluit.

De definitie verschilt naargelang het onderwijsniveau. “**Hetzelfde ambt**” is het ambt zoals bepaald in de reglementering tot rangschikking en indeling van de ambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel en het ondersteunend personeel in de onderwijsinternaten, in casu in de [artikelen 10 en 11 van het BVR](#) over de onderwijsinternaten.

Voor de ambten van het ondersteunend personeel, de ambten van administratief medewerker en van internaatsmedewerker, wordt “hetzelfde ambt” gedefinieerd als een betrekking in het betreffende ambt met eenzelfde omkaderingsrekeneenheid (ORE) en eenzelfde salarisschaal.



Een “**ander ambt**” is elk ambt dat niet onder de omschrijving van “hetzelfde ambt” valt en waarvoor een personeelslid evenzeer een vereist bekwaamheidsbewijs heeft. Voor een ambt van het ondersteunend personeel is een “ander ambt” ook een betrekking in hetzelfde ambt, maar met daaraan een andere ORE-waarde en een andere salarisschaal gekoppeld.

Opgelet: het ambt van administratief medewerker in een onderwijsinternaat is ondanks dezelfde naam, niet “hetzelfde ambt” als het ambt van administratief medewerker in een school voor secundair onderwijs.

2.3 Gesloten onderwijsinternaat

Ondanks de sluiting van een onderwijsinternaat, onder andere door het niet behalen van de omkaderingsnorm of ten gevolge van een fusie door opslorping, blijven personeelsleden geaffecteerd aan dit (gesloten) onderwijsinternaat tot ze een nieuwe vaste benoeming, affectatie of mutatie krijgen.

3 Voorafgaande maatregelen

Het internaatsbestuur kan een personeelslid slechts ter beschikking stellen wegens ontstentenis van betrekking nadat het voorafgaande maatregelen treft in volgende volgorde:

- een einde stellen aan de diensten van tijdelijke personeelsleden die “hetzelfde ambt” uitoefenen;
- een einde stellen aan de diensten van de vastbenoemde personeelsleden die een bijbetrekking in “hetzelfde ambt” uitoefenen;
- een einde stellen aan de diensten van de personeelsleden die bij wijze van reffectatie of bij wijze van wedertewerkstelling in dienst genomen werden in “hetzelfde ambt”.

De maatregelen kunnen zowel genomen worden ten aanzien van personeelsleden die tot hetzelfde onderwijsinternaat behoren als ten aanzien van personeelsleden die tot een ander onderwijsinternaat van hetzelfde bestuur behoren en zich op het grondgebied van dezelfde gemeente bevinden.

Bij de toepassing van deze voorafgaande maatregelen houdt het bestuur ook rekening met de in het LOC onderhandelde beslissingen bij een vermindering van de toegekende omkaderingsrekeneenheden (ORE) - zie punt 4.

4 Terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking

Wanneer er na de toepassing van voorafgaande maatregelen nog steeds onvoldoende ORE overblijven om alle benoemde personeelsleden op 1 september een nieuwe betrekking aan te bieden, moet het bestuur de resterende vastbenoemden ter beschikking stellen wegens ontstentenis van betrekking.

De terbeschikkingstelling komt in regel ten laste van het benoemde personeelslid in “hetzelfde ambt” **met de kleinste dienstanciënniteit** in het onderwijsinternaat (of met de kleinste ambtsanciënniteit wanneer twee personeelsleden op exact dezelfde dienstanciënniteit uitkomen).

De dienst- en ambtsanciënniteit worden bij terbeschikkingstelling, reffectatie en wedertewerkstelling vanaf een bepaalde leeftijd in aanmerking genomen:

- 21 jaar voor de leden van het ondersteunend personeel (internaats- en administratief medewerker);
- 24 jaar voor de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel (directeur).



Een vastbenoemd personeelslid in een onderwijsinternaat dat bij de verdeling van de betrekkingen weigert een opdracht op te nemen in een vestigingsplaats die *verder dan 25 kilometer* is verwijderd van zijn standplaats, wordt eveneens ter beschikking gesteld. Toelichting bij het begrip standplaats is opgenomen in [artikel 36novies/4](#) van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs (DRP).

Bij een vermindering van het toegekende ORE-pakket, heeft het internaatsbestuur de mogelijkheid om aan te duiden in welke personeelscategorie(ën) en in welke ambten binnen die personeelscategorie(ën) het deze vermindering zal toepassen. Het bestuur werkt in het lokaal onderhandelingscomité (LOC) criteria uit die hiervoor in aanmerking zullen genomen worden. De afgesproken criteria gelden telkens voor ten minste drie schooljaren. Uiterlijk om de drie schooljaren kunnen ze opnieuw in het LOC onderhandeld worden.

5 Dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit

Bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden houdt het bestuur op de eerste plaats rekening met de dienstanciënniteit. Wanneer de dienstanciënniteit tussen twee personeelsleden identiek is, geldt de ambtsanciënniteit als tweede criterium. In dat geval worden enkel de diensten in het betreffende ambt in aanmerking genomen.

Voor de berekening van de dienst- en ambtsanciënniteit worden alle gefinancierde diensten in aanmerking genomen die werden gepresteerd in het gemeenschapsonderwijs, en alle gesubsidieerde diensten gepresteerd in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra (CLB of PMS); diensten aan een hogeschool ná 1 januari 1999 en aan een universiteit worden niet meegerekend. Alle diensten worden berekend overeenkomstig artikel 6 van het DRP.

In de mededeling [“Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming, reffectatie en VVP”](#) zetten we uiteen hoe de dienstanciënniteit moet worden berekend; zie vooral de punten 3, 4, 5 en 9 daarvan. Ook de vraag welke dienstonderbrekingen gelijkgesteld worden met dienstactiviteit en dus meegerekend worden bij de dienstanciënniteit en de ambtsanciënniteit, komt er aan bod.

6 Begrippen reffectatie of wedertewerkstelling

Bij **reffectatie** wordt een (vacante of niet-vacante) betrekking toegewezen in het ambt waarin het vastbenoemde personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking (TBS/OB).

Een **wedertewerkstelling** is de toewijzing van een (vacante of niet-vacante) betrekking in een **ander ambt** waarvoor de TBS/OB'er een vereist bekwaamheidsbewijs heeft of (mits het bestuur en het personeelslid ermee akkoord gaan) waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft.

Een wedertewerkstelling in een bevorderingsambt (directeur) is nooit verplicht voor een personeelslid dat TBS/OB is in een wervingsambt (internaatsmedewerker). Dergelijke wedertewerkstelling is enkel mogelijk als de TBS/OB'er én het bestuur ermee akkoord gaan.

Voorbeelden

- *Een directeur die TBS/OB is na de sluiting van het onderwijsinternaat en elders een interimbetrekking van directeur opneemt, verwerft een reffectatie.*
- *Wanneer een ter beschikking gestelde directeur elders in dienst wordt genomen in een vacante betrekking van internaatsmedewerker, gaat het om een wedertewerkstelling.*



7 Reaffectatieverplichtingen onderwijsinternaat

7.1 Algemeen principe

Wanneer een bestuur bij de verdeling van de betrekkingen vaststelt dat deze tot een toestand van TBS/OB leidt, moet het alle beschikbare betrekkingen voor reaffectatie en wedertewerkstelling (binnen dezelfde personeelscategorie) aanbieden aan zijn ter beschikking gestelde personeelsleden. Het gaat daarbij om vacante of niet-vacante betrekkingen die ingenomen zijn door een tijdelijk personeelslid.

Deze regeling geldt totdat de eerst bevoegde reaffectatiecommissie zijn taken heeft vervuld. Voor onderwijsinternaten gaat het om de Vlaamse reaffectatiecommissie voor het gesubsidieerd onderwijs omdat ze geen deel kunnen uitmaken van een scholengemeenschap.

7.2 Uitzondering

Een bestuur is niet verplicht om een TBS/OB'er een vacature toe te kennen via reaffectatie of wedertewerkstelling, wanneer dat personeelslid in het onderwijsinternaat waar de vacature zich situeert, eerder ontslagen werd als gevolg van een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" volgens [hoofdstuk Vter van het decreet](#) rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs (DRP).

7.3 Specifieke reaffectatieverplichtingen

Het Reaffectatiebesluit neemt vervolgens specifieke reaffectatieverplichtingen op voor onderwijsinternaten.

Achtereenvolgens gaat het om de volgende verplichtingen:

- verplichte reaffectatie binnen hetzelfde bestuur in hetzelfde onderwijsinternaat;
- verplichte reaffectatie in een ander of enkele andere onderwijsinternaten van hetzelfde bestuur;
- verplichte wedertewerkstelling binnen hetzelfde bestuur in hetzelfde onderwijsinternaat;
- verplichte wedertewerkstelling in de andere onderwijsinternaten van hetzelfde bestuur.

Na deze eerste fase die het bestuur uiterlijk op 15 oktober moet afronden, meldt het bestuur de personeelsleden die nog ter beschikking zijn gesteld en de resterende vacatures (dus ook de tijdelijke personeelsleden aangesteld voor doorlopende duur) aan de Vlaamse reaffectatiecommissie. Enkel voor schooljaar 2023-2024 gold een uitzondering voor het aanmelden van TADD'ers. In een korte overgangsfase hoefden zij nl. niet aangemeld te worden.

In een tweede fase is het bestuur verplicht om de ter beschikking gestelde personeelsleden die door de Vlaamse reaffectatiecommissie worden toegewezen bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling in dienst te nemen. De verplichting tot reaffectatie of wedertewerkstelling geldt niet t.a.v. een betrekking van directeur, op voorwaarde dat het bestuur de betrekking toegewezen heeft aan een van haar personeelsleden.

Pas nadat deze verplichtingen zijn nageleefd, is het bestuur in principe vrij om een personeelslid in dienst te nemen bij wijze van nieuwe affectatie of mutatie of om een ter beschikking gesteld personeelslid bij wijze van (vrijwillige) R/W in dienst te nemen of nog: om een tijdelijk personeelslid aan te stellen 'vrij van reaffectatie'. Daarnaast is het bestuur verplicht om tijdelijke personeelsleden in dienst te houden of aan te stellen die het recht op TADD hebben verworven.



Het bestuur kan eerder al tijdelijken (TABD of TADD) aanstellen. Toch zullen de betrokken personeelsleden pas na de werkzaamheden van de Vlaamse reffectatiecommissie zeker zijn van hun betrekking. Tot en met de toewijzingen door de Vlaamse reffectatiecommissie kunnen zij immers worden verdrongen door ter beschikking gestelde personeelsleden. Enkel voor het schooljaar 2023-2024 gold een uitzondering voor TADD'ers. Zij genoten tijdens dat schooljaar immuniteit voor toewijzingen door de Vlaamse reffectatiecommissie. Vanaf schooljaar 2024-2025 herleven de normale spelregels en komt de bijzondere immuniteit ten einde.

8 Toewijzing van een betrekking door reffectatie en wedertewerkstelling

Los van voormelde reffectatieverplichtingen gelden ook nog volgende principes.

Wanneer een bestuur verschillende vacatures heeft, moet elke reffectatie of wedertewerkstelling eerst in vacante betrekkingen gebeuren en vervolgens in niet-vacante betrekkingen.

Zowel bij de vacante als de niet-vacante betrekkingen gebeurt de toewijzing eerst in een betrekking die *niet* door een TADD'er wordt ingenomen.

De Vlaamse reffectatiecommissie houdt bij de toewijzing van een betrekking rekening met de afstand van de plaats van R/W tot de woonplaats van de TBS/OB'er. Deze kan in regel geen betrekking weigeren die minder dan 60 km verwijderd is van zijn woonplaats.

Daarom adviseren we besturen om in de mate van het mogelijke een (vrijwillige) wedertewerkstelling aan te bieden aan hun TBS/OB'ers die ze niet hebben kunnen reffecteren. Indien het bestuur niet enkel een onderwijsinternaat, maar ook dagscholen beheert, kan het zijn TBS/OB'ers bv. een wedertewerkstelling aanbieden als opvoeder in een secundaire school voor zover het personeelslid over het vereiste of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikt.

Wanneer ook de Vlaamse reffectatiecommissie geen reffectatie of wedertewerkstelling in een organieke betrekking kan toewijzen, zal ze er een toewijzen in een niet-organieke betrekking, d.w.z. zonder dat dit aan de instelling ORE, punten of uren kost. Toch wordt het personeelslid beschouwd als gereffecteerd. Het toegewezen personeelslid zal, bij afwezigheid, evenwel niet vervangen kunnen worden en er is in deze betrekking geen definitieve affectatie, mutatie of vaste benoeming mogelijk.

9 Betrekkingen (niet) vatbaar voor reffectatie of wedertewerkstelling

Betrekkingen waarin TABD'ers zijn aangesteld, zijn steeds vatbaar voor R/W. Hetzelfde geldt voor betrekkingen waarin een vastbenoemd personeelslid is aangesteld op grond van een verlof voor een tijdelijk andere opdracht (TAO). In dit geval gaat het immers steeds om een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur.

Dat houdt in dat een betrekking niet vatbaar is voor reffectatie en wedertewerkstelling wanneer een TADD'er deze betrekking invult, zij het dat de TADD'er deze immuniteit pas verwerft *nadat* de eerste reffectatiecommissie haar werkzaamheden heeft vervuld. Concreet is dat na de werkzaamheden van de Vlaamse reffectatiecommissie voor de onderwijsinternaten van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

Vastbenoemde personeelsleden genieten altijd immuniteit en kunnen nooit worden verdrongen door ter beschikking gestelde personeelsleden van een ander internaat, zelfs niet van hetzelfde bestuur, ook niet als die TBS/OB'ers van het andere internaat een grotere dienstanciënniteit hebben.



Een gedetailleerde uitwerking van de personeelsgevolgen bij herstructurering van het onderwijsinternaat is opgenomen in bijlage 1 van [Omzendbrief GD/2023/02](#) over de onderwijsinternaten.

Een contractuele tewerkstelling geldt nooit als een reffectatie of wedertewerkstelling. Enkel gesubsidieerde betrekkingen komen hiervoor in aanmerking.

10 Vrijwillige reffectatie of wedertewerkstelling

Een personeelslid dat TBS/OB wordt gesteld en bij het eigen bestuur geen reffectatie of wedertewerkstelling kan krijgen, bijvoorbeeld door een sluiting van het onderwijsinternaat, kan vrijwillig in dienst treden in een internaat van een ander bestuur of in een andere onderwijsinstelling (bv. een school).

Een internaatsbestuur kan dus een TBS/OB'er van een ander bestuur vrijwillig in dienst nemen, maar pas nadat het zijn eigen TBS/OB'ers heeft gereffecteerd (of wedertewerkgesteld) én nadat het de resterende betrekkingen heeft aangeboden aan de eigen TADD'ers die immers een voorrangrecht genieten.

Enmaal het bestuur die verplichtingen tegenover de eigen personeelsleden is nagekomen, mag het TBS/OB'ers van een ander bestuur vrijwillig in dienst nemen. Een vrijwillige reffectatie of wedertewerkstelling bij een ander bestuur veronderstelt dat het bestuur en de TBS/OB'er daarmee akkoord gaan.

10.1 Hypothese 1: nog geen toewijzing R/W

Wanneer een TBS/OB'er in dienst wordt genomen die nog géén toewijzing van R/W heeft gekregen in een organieke of niet-organieke betrekking, wordt diens aanstelling automatisch beschouwd als een (vrijwillige) reffectatie of wedertewerkstelling.

Let wel: wanneer een bestuur een vrijwillige reffectatie of wedertewerkstelling aanbiedt aan een personeelslid dat TBS/OB werd gesteld bij een ander bestuur, dan is die vrijwillige reffectatie of wedertewerkstelling na het eerste schooljaar niet meteen bestendig. Pas wanneer het bestuur beslist om de reffectatie of wedertewerkstelling het daaropvolgende schooljaar te behouden, wordt deze bestendig en blijft ze vanaf dan over de schooljaren heen doorlopen.

10.2 Hypothese 2: wel al een toewijzing R/W

Wanneer een TBS/OB'er wel al een toewijzing van R/W heeft verkregen in een organieke of een niet-organieke betrekking, dan kan hij daarin een verlof voor TAO aanvragen, om tijdelijk een andere opdracht op te nemen. Een aanstelling via TAO in een wervingsambt (bv. internaatsmedewerker) is steeds een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur. Deze aanstelling eindigt van rechtswege op het einde van het schooljaar.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor dat personeelslid om aan het bestuur waar het gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, te vragen om de reffectatie of wedertewerkstelling op te schorten voor de duur van een andere betrekking die het wenst op te nemen. In dat geval wordt het personeelslid in beide betrekkingen beschouwd als gereffecteerd of wedertewerkgesteld. De salaristoelage blijft berekend op basis van de opdracht waarvoor het vastbenoemd en ter beschikking gesteld is, wat mogelijk niet het geval zou zijn als het een verlof TAO zou nemen vanuit de toegewezen reffectatie of wedertewerkstelling.

Meer informatie over het opnemen van een andere betrekking met behoud van reffectatie of wedertewerkstelling, alsook een vergelijkende tabel tussen de opname van een verlof TAO of een opschorting is opgenomen op de [algemene webpagina over R/W](#).

Voorbeelden

- *Internaatsmedewerker X is TBS/OB vanaf 1 september 2024 en kan niet worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld bij het eigen bestuur A.*



- Wanneer X in dienst wordt genomen door bestuur B op het ogenblik dat hij nog geen toewijzing R/W had, geldt die indiensttreding als een reffectatie die nog niet bestendig is over de schooljaren heen.
- Op 1 september 2025 kan X nog steeds niet als vastbenoemde in dienst genomen worden en daarnaast is er geen reffectatie of wedertewerkstelling voorhanden binnen het bestuur. Wanneer bestuur B dezelfde reffectatie aanbiedt, wordt deze vanaf dat schooljaar bestendig over de schooljaren heen.
- *Internaatsmedewerker Y is TBS/OB vanaf 1 september 2024, en kan niet worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld door zijn eigen bestuur.*
 - Indien Y een reffectatie of wedertewerkstelling heeft verkregen in een organieke of niet organieke betrekking (op toewijzing van de Vlaamse reffectatiecommissie), kan hij daaruit een verlof voor TAO vragen om als tijdelijke van bepaalde duur te worden aangesteld in een gesubsidieerde betrekking die een ander bestuur hem vrijwillig aanbiedt.

11 Bezwaarprocedure

Een betrekking die toegewezen wordt op grond van de reffectatieverplichtingen van het bestuur (punt 7) of die toegewezen wordt door de Vlaamse reffectatiecommissie, kan enkel worden geweigerd op een van de gronden opgesomd in [art. 45 van het Reffectatiebesluit](#).

Ook een internaatsbestuur kan een bezwaar indienen tegen de toewijzing van de Vlaamse reffectatiecommissie. De procedure is opgenomen in [art. 42 van het Reffectatiebesluit](#).

12 Administratieve verwerking en toestand

De terbeschikkingstelling en de aanvraag van het zgn. wachtgeld moeten aan het werkstation worden gemeld door het onderwijsinternaat waaraan het personeelslid vastbenoemd is en waar het TBS/OB is gesteld. Dit gebeurt d.m.v. een elektronische opdrachtmelding RL-1. Deze melding moet jaarlijks gebeuren, zelfs als de TBS/OB'er een doorlopende reffectatie heeft. Deze verplichting eindigt pas wanneer de betrokkene ontslag heeft gegeven bij het oorspronkelijke bestuur, bv. bij zijn pensionering of doordat hij elders een vaste benoeming heeft verkregen.

Het onderwijsinternaat dat een ter beschikking gesteld personeelslid in dienst neemt, vervult voor deze gereffecteerde of wedertewerkgestelde dezelfde administratieve verplichtingen als voor een tijdelijk personeelslid:

- het meldt de opdracht via een RL-1 aan het werkstation in administratieve toestand 1 (interim) of administratieve toestand 2 (vacant);
- het stelt een arbeidsovereenkomst op. Voor een indienstneming als internaatsmedewerker of als administratief medewerker is het model van overeenkomst voor bepaalde duur het meest aangewezen (zie pro.website voor de modelovereenkomsten);
- het overhandigt het personeelslid de betreffende functiebeschrijving;
- het meldt de dienstonderbrekingen aan het werkstation.

Het betrokken personeelslid wordt in de toegewezen betrekking dus aangesteld als tijdelijk personeelslid, in de administratieve toestand 1 (ATO 1, tijdelijke niet-vacante betrekking) of administratieve toestand 2 (ATO 2, tijdelijke vacante betrekking).

Anderzijds wordt het als een vastbenoemde beschouwd, o.a. voor wat betreft:



- de uitbetaling van de salaristoelage;
- het recht op ziekte- en bevallingsverlof, verlof wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming;
- de mogelijkheid om verlofstelsels op te nemen die enkel toegankelijk zijn voor vastbenoemden, zoals het verlof voor een tijdelijk andere opdracht (TAO);
- ontslagregeling (zowel uitgaande van het personeelslid als van het schoolbestuur waaraan hij is toegewezen).

Ook over de identificatie van de werkgever van een gereffecteerd personeelslid bestaat er enige dubbelzinnigheid. Enerzijds is het personeelslid nog steeds werknemer van het schoolbestuur dat hem ter beschikking heeft gesteld; anderzijds is hij toegewezen als personeelslid aan een ander bestuur.

Het bestuur bij wie een TBS/OB'er gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, oefent voor die opdracht de tuchtmacht uit. Dat bestuur staat ook in voor de functiebeschrijving en evaluatie van het personeelslid.

13 Bezoldiging

Een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, wordt verder bezoldigd aan het salaris van het ambt waarin het benoemd is. Zo zal een directeur die niet in hetzelfde ambt kon worden gereffecteerd maar wel wedertewerkgesteld werd als internaatsmedewerker, bezoldigd worden aan het salaris van directeur.

Als een TBS/OB'er echter wordt wedertewerkgesteld in een beter bezoldigd ambt zal hij dat hogere salaris ontvangen. Zo lang een personeelslid volledig TBS/OB is (d.w.z. helemaal geen betrekking als vastbenoemde meer heeft in het onderwijs) en nog geen reffectatie of wedertewerkstelling heeft, is er in feite geen sprake van een salaris, maar van een **wachtgeldtoelage**.

Voor zover een personeelslid gedurende twee jaar een wachtgeldtoelage heeft ontvangen (eventueel in onderbroken periodes), zal deze toelage kleiner worden dan het salaris van de vaste benoeming. In de praktijk komt dit zelden voor, aangezien de TBS/OB'ers van de Vlaamse reffectatiecommissie minstens een niet-organieke betrekking toegewezen krijgen. Ook na wedertewerkstelling in een niet-organieke betrekking geniet het personeelslid opnieuw een salaris, en geen wachtgeldtoelage.

Een TBS/OB'er kan bij het begin van het schooljaar te kennen geven dat hij niet of slechts gedeeltelijk aanspraak wil maken op zijn financiële voordelen (salaris of wachtgeldtoelage). Dit heet een "**afstand van wachtgeld**". De TBS/OB'er wordt voor het overeenstemmende volume ontslagen van reffectatie- en wedertewerkstellingsverplichtingen voor dat schooljaar. Als zijn eigen bestuur echter een vacante betrekking in hetzelfde ambt zou hebben, moet hij daarin toch gereffecteerd worden; uiteraard heeft hij van dan af opnieuw recht op zijn salaris.

De aanvraag of afstand van financiële voordelen moet jaarlijks via een RL-1 worden gemeld door het onderwijsinternaat waaraan de betrokkene vastbenoemd is (zie punt 12).

14 Bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling

Een reffectatie of wedertewerkstelling is in regel bestendig over de schooljaren heen.

Wanneer de R/W vrijwillig is toegekend, geldt de bestendigheid echter niet tijdens het eerste schooljaar. Dit houdt in dat er op het einde van dat eerste schooljaar automatisch een einde komt aan de vrijwillige reffectatie of wedertewerkstelling. Als het bestuur evenwel beslist om het betrokken personeelslid in het daaropvolgende schooljaar opnieuw via een vrijwillige reffectatie of



wedertewerkstelling aan te stellen, wordt die reaffectatie of wedertewerkstelling wel bestendig en blijft ze vanaf dan behouden over de schooljaren heen.

[Artikel 41, §2 van het Reaffectatiebesluit](#) neemt de beëindigingsgronden op van een reaffectatie of wedertewerkstelling in een betrekking. Enkel in volgende gevallen wordt een einde gesteld aan de R/W:

- doordat de toegewezen betrekking niet meer voor financiering of subsidiëring in aanmerking komt;
- doordat het bestuur personeelsleden in deze betrekking in dienst moet nemen bij wijze van voorafgaande maatregelen of bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling;
- doordat het bestuur bij het begin van een school- of dienstjaar, deze betrekking toewijst aan een ander ter beschikking gesteld personeelslid;
- doordat het betrokken personeelslid niet meer voor subsidiëring of voor financiering in aanmerking komt;
- doordat het personeelslid in kwestie zelf een gelijkwaardige andere betrekking opneemt.
- doordat de Vlaamse reaffectatiecommissie een nieuwe beslissing van toewijzing neemt;
- na voorafgaande toestemming van de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs of zijn afgevaardigde op advies van de Vlaamse reaffectatiecommissie;
- doordat het personeelslid opnieuw vastbenoemd titularis wordt bij het bestuur die hem in dienst genomen heeft of hij opnieuw aangewezen wordt;
- door een benoeming na reaffectatie of wedertewerkstelling, een mutatie, nieuwe affectatie of toelating tot de proeftijd van betrokken personeelslid;
- door de terugkeer van de titularis of van het personeelslid dat de titularis vervangt;
- als het personeelslid wordt ontslagen na een definitieve evaluatie met eindconclusie “onvoldoende”;
- als het personeelslid wordt ontslagen of afgezet als gevolg van een tuchtmaatregel.

15 Verdere informatie

De procedures in verband met de terbeschikkingstelling, de reaffectatie en wedertewerkstelling zijn vastgelegd in het zgn. Reaffectatiebesluit, voluit: het [Besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage](#).

Deze materie wordt verder toegelicht:

- in de [Ministeriële omzendbrief PERS/2003/08](#) "De reaffectatie- en wedertewerkstellingsregeling voor de inrichtende machten en de personeelsleden tewerkgesteld in het niet-tertiair onderwijs”;
- en op de pro.website onder de tegel [‘Reaffectatie en wedertewerkstelling’](#).

Voor alle vragen kun je steeds terecht bij de Dienst personeel via:

info.personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen.

