

Art. 20. En ce qui concerne les sociétés de crédit qui auparavant avaient été agréées par la Société flamande du Logement sur la base de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 juillet 1997 portant les conditions d'agrément auxquelles les institutions de crédit de droit privé doivent satisfaire en vue d'accorder des prêts sociaux avec garantie de la région pour la construction, l'achat ou la transformation d'habitations sociales, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 février 1999, la Société flamande du Logement agira, vis-à-vis de tous les tiers concernés par la "NV EVE - Eerste Vlaamse Effectisering", en tant que représentant exclusif des autorités agréées et surveillantes visées au présent arrêté, jusqu'au moment du remboursement total de tous les titres de dette émis par la "NV EVE - Eerste Vlaamse Effectisering".

Art. 21. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

Art. 22. Le Ministre flamand ayant le logement dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté. Bruxelles, le 2 avril 2004.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

B. SOMERS

Le Ministre flamand de l'Habitat, des Médias et des Sports,

M. KEULEN

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2004 — 2329 (2002 — 2780)

[C - 2004/35976]

14 JUNI 2002. — **Besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 5 maart 1996 houdende vaststelling van het Vlaams Reglement betreffende de bodemsanering. — Erratum**

In het *Belgisch Staatsblad* van 7 augustus 2002 moeten in de tabel van het bovengenoemd besluit op bladzijde 34314, de woorden « Lindaan (ã-isomeer), Lindaan (â-isomeer), Lindaan (â-isomeer), Endosulfan (ã, â en sulfaat) » vervangen te worden door de woorden « Lindaan (γ-isomeer), Lindaan (α-isomeer), Lindaan (β-isomeer), Endosulfan (α, β en sulfaat) ».

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2004 — 2329 (2002 — 2780)

[C - 2004/35976]

14 JUIN 2002. — **Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 mars 1996 fixant le règlement flamand relatif à l'assainissement du sol. — Erratum**

Au *Moniteur belge* du 7 août 2002, dans le tableau de l'arrêté susmentionné, à la page 34336, il y a lieu de remplacer les mots « Lindane (ã-isomère), Lindane (â-isomère), Lindane (â-isomère), Endosulfane (ã, â en sulfate) » par les mots « Lindane (γ-isomeer), Lindane (α-isomère), Lindane (β-isomère), Endosulfane (α, β en sulfate) ».

DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT COMMUNAUTE GERMANOPHONE — DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

D. 2004 — 2330

[C - 2004/33043]

29. MÄRZ 2004 — **Dekret zur Festlegung des Statuts der subventionierten Personalmitglieder des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens und der offiziellen subventionierten Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren (1)**

Der Rat der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat das Folgende angenommen und wir, Regierung, sanktionieren es:

KAPITEL I — *Allgemeine Bestimmungen*

Artikel 1 - Anwendungsbereich

Vorliegendes Dekret findet Anwendung auf:

1. die subventionierten Personalmitglieder der offiziellen subventionierten Unterrichtseinrichtungen für Grundschulunterricht, Sekundarschulunterricht und Hochschulunterricht kurzer Studiendauer, die ihr Amt im Vollzeitunterricht, in der schulischen Weiterbildung oder im Teilzeitunterricht ausüben, einschließlich der subventionierten Personalmitglieder, die das Amt eines Religionslehrers ausüben;

2. die Träger dieser Unterrichtseinrichtungen, nachstehend Träger oder Schulträger genannt;

3. die subventionierten Personalmitglieder der offiziellen subventionierten Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren;

4. die Träger dieser Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, nachstehend Träger oder Träger der PMS-Zentren genannt.

Die Bestimmungen dieses Dekretes, die sich spezifisch auf die Religionslehrer beziehen, sind auf diese Personalmitglieder nur im Rahmen der Ausübung ihres Lehrauftrags in dieser Eigenschaft anwendbar.

Art. 2 - Befähigungsnachweise und nützliche Erfahrung

§ 1 - Für die Anwendung des vorliegenden Dekretes kann es sich bei den in Ausführung des Artikels 12bis § 2 des Gesetzes vom 29. Mai 1959 zur Abänderung gewisser Bestimmungen der Unterrichtsgesetzgebung und der Artikel 10 und 17 § 4 des Gesetzes vom 7. Juli 1970 über die allgemeine Struktur des Hochschulwesens festgelegten Befähigungsnachweisen um Diplome, Zeugnisse, Brevets, Bescheinigungen, Jahre nützlicher Erfahrung oder um einen allgemeinen beruflichen beziehungsweise wissenschaftlichen Bekanntheitsgrad handeln.

§ 2 - Die nützliche Erfahrung ist die Zeit, die entweder in einer privaten oder öffentlichen Dienststelle oder Einrichtung, im Unterrichtswesen oder in einem Handwerk oder Beruf geleistet worden ist. Die Regierung entscheidet, ob die nützliche Erfahrung dazu beigetragen hat, die Ausbildung zu gewährleisten, die für das zu vergebende Amt erforderlich ist.

Die nützliche Erfahrung wird gemäß den Bestimmungen nachgewiesen, die für das Personal des Gemeinschaftsunterrichtswesens gelten.

Art. 3 - Begriffsbestimmungen

Für die Anwendung des Dekretes versteht man unter:

1. offizielles subventioniertes Unterrichtswesen: das Unterrichtswesen, das von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts organisiert und von der Deutschsprachigen Gemeinschaft subventioniert wird;

2. offene Stelle: eine vom Träger geschaffene Stelle, die keinem in Anwendung dieses Dekretes definitiv ernannten Personalmitglied zugewiesen ist, die für eine Subventionierung durch die Gemeinschaft berücksichtigt werden kann und für die ein Antrag auf Gehaltssubvention eingereicht worden ist;

3. Hauptamt und Nebenamt: das Amt, das als solches bezeichnet wird aufgrund des Königlichen Erlasses vom 15. April 1958 zur Festlegung des Besoldungsstatuts des Lehrpersonals, des wissenschaftlichen Personals sowie des ihm gleichgestellten Personals des Ministeriums des Unterrichtswesens und des Königlichen Erlasses vom 10. März 1965 zur Festlegung des Besoldungsstatuts für das dem Ministerium des Unterrichtswesens und der Kultur unterstehende Personal der schulischen Weiterbildung;

4. Amt: eines der Anwerbungs-, Auswahl- oder Beförderungsamter, die von den in Artikel 1 Absatz 1 Nrn. 1 und 3 erwähnten Personalmitgliedern ausgeübt werden können.

Die Ämter, die von den Personalmitgliedern ausgeübt werden, die in Artikel 1 Absatz 1 Nrn. 1 und 3 erwähnt werden, sind in Anwerbungs-, Auswahl- und Beförderungsamter aufgegliedert gemäß der im Gemeinschaftsunterrichtswesen beziehungsweise im PMS-Zentrum der Deutschsprachigen Gemeinschaft anwendbaren Klassierung;

5. vollständige Planstelle: eine Arbeitsstelle mit vollzeitlichem Wochenstundenplan innerhalb des jährlich festzulegenden Stellenplans einer Schule oder eines PMS-Zentrums, wobei der Stellenplan die Gesamtzahl der Arbeitsstellen ist, die mit dem zur Verfügung stehenden Stunden- beziehungsweise Stellenkapital in einer Schule oder in einem PMS-Zentrum in den verschiedenen Ämtern organisiert oder subventioniert werden können.

Art. 4 - Datum eines Einschreibens

Für die Anwendung des vorliegenden Dekrets gilt als Datum eines Einschreibens das Datum des Poststempels des Einschreibens.

KAPITEL II — Pflichten und Unvereinbarkeiten

Abschnitt 1 — Pflichten

Art. 5 - Vertretung der Belange und Interessen

Die Personalmitglieder der Unterrichtseinrichtungen vertreten im Rahmen der Ausübung ihres Amtes stets die Belange der Unterrichtseinrichtung, in der sie tätig sind.

Die Personalmitglieder der PMS-Zentren vertreten stets die Interessen des PMS-Zentrums, in dem sie tätig sind, und der Personen, die sich dort beraten lassen.

Art. 6 - Erfüllung der auferlegten Verpflichtungen

In der Ausübung ihres Amtes erfüllen die Personalmitglieder persönlich und gewissenhaft die ihnen durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und durch den Bezeichnungs- beziehungsweise Ernennungsakt auferlegten Verpflichtungen.

Art. 7 - Angemessene Verhaltensweisen

Die Personalmitglieder verhalten sich sowohl in ihren dienstlichen Beziehungen als auch im Umgang mit der Öffentlichkeit, dem Schulpersonal, den Schülern und den Eltern der Schüler völlig korrekt. Sie helfen einander, insofern die Belange der Unterrichtseinrichtung beziehungsweise des PMS-Zentrums es erfordern, und vermeiden alles, was die Ehre und Würde ihres Amtes beeinträchtigen kann.

Art. 8 - Propagandaverbot

Die Personalmitglieder dürfen die Schüler weder für politische, religiöse, philosophische, ideologische und kommerzielle Propaganda benutzen noch sie einer solchen Propaganda aussetzen.

Art. 9 - Erforderliche Leistungen

Die Personalmitglieder erbringen im Rahmen der gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen und der Verpflichtungen, die sich aus dem Bezeichnungs- beziehungsweise Ernennungsakt ergeben, die Leistungen, die für eine korrekte Arbeitsweise der Unterrichtseinrichtungen beziehungsweise der PMS-Zentren, in denen sie ihr Amt ausüben, erforderlich sind.

Sie dürfen die Ausübung ihres Amtes ohne vorherige Erlaubnis des Trägers oder seines Vertreters nicht aussetzen.

Art. 10 - Bekanntmachungsverbot von Angelegenheiten mit vertraulichem Charakter

Es ist den Personalmitgliedern untersagt, die ihnen durch ihr Amt bekannt gewordenen Angelegenheiten mit vertraulichem Charakter bekannt zu machen.

Art. 11 - Verbot der Forderung und Annahme von Geschenken und Vorteilen

Es ist den Personalmitgliedern untersagt, direkt oder über eine Mittelsperson Zuwendungen, Geschenke, Belohnungen oder irgendwelche Vorteile aufgrund ihres Amtes zu erbitten, zu fordern oder anzunehmen, selbst wenn dies außerhalb ihres Amtes geschieht, insofern diese die Personalmitglieder in der Ausübung ihres Amtes gemäß den vorliegenden Bestimmungen beeinflussen können.

Art. 12 - Achtung spezifischer Verpflichtungen

Die Personalmitglieder kommen in der Ausübung ihres Amtes den im Bezeichnungs- beziehungsweise Ernennungsakt schriftlich festgelegten Verpflichtungen nach, die aus der Spezifität des Erziehungsprojekts des Schulträgers hervorgehen.

Die Religionslehrer kommen in der Ausübung ihres Amtes zusätzlich den in Verbindung mit dem Religionsunterricht schriftlich festgelegten spezifischen Verpflichtungen nach.

*Abschnitt 2 — Unvereinbarkeiten***Art. 13** - Unvereinbare Beschäftigungen

Jede Beschäftigung, die die Erfüllung der Amtspflichten beeinträchtigt oder mit der Würde des Amtes im Widerspruch steht, ist unvereinbar mit der Eigenschaft als Personalmitglied einer offiziellen subventionierten Unterrichtseinrichtung oder eines offiziellen subventionierten PMS-Zentrums.

Art. 14 - Unvereinbare Beschäftigungen aufgrund des Erziehungsprojektes

Jede Beschäftigung, die die Erfüllung der besonderen Pflichten beeinträchtigt, die aus der Spezifität des Erziehungsprojekts des Schulträgers hervorgehen und, falls es sich um Religionslehrer handelt, aus der Spezifität dieses Amtes, ist unvereinbar mit der Eigenschaft als Personalmitglied einer Unterrichtseinrichtung dieses Schulträgers.

Diese Unvereinbarkeiten werden in dem Bezeichnungs- beziehungsweise Ernennungsakt schriftlich festgelegt.

Art. 15 - Gutachten der Paritätischen Kommission

Wird das Bestehen einer der in den Artikeln 13 oder 14 erwähnten Unvereinbarkeiten bestritten, kann der Träger oder das Personalmitglied das Gutachten der Paritätischen Kommission per Einschreiben beantragen.

Eine Abschrift des Einschreibens wird gleichzeitig und ebenfalls per Einschreiben dem Träger beziehungsweise dem Personalmitglied übermittelt.

Die Paritätische Kommission gibt ihr Gutachten binnen dreißig Tagen nach Empfang des Antrags ab.

Art. 16 - Entlassung aufgrund einer Unvereinbarkeit und Einspruchsmöglichkeit

Der Träger, der feststellt, dass ein Personalmitglied sich fortdauernd einer Beschäftigung widmet, die im Sinne des Artikels 13 mit seinem Amt im Unterrichtswesen beziehungsweise im PMS-Zentrum oder im Sinne von Artikel 14 mit der Spezifität des Erziehungsprojekts der Unterrichtseinrichtung oder des Religionsunterrichts unvereinbar ist, teilt dies und die sich daraus ergebenden Folgen dem Personalmitglied per Einschreiben mit, nachdem er es zuvor angehört hat. Dieses Einschreiben wird am dritten Werktag nach dem Tag wirksam, an dem es abgeschickt wurde.

Wenn in Anwendung von Artikel 15 ein Gutachten bei der Paritätischen Kommission beantragt worden ist, kann das in Absatz 1 erwähnte Einschreiben frühestens am ersten Werktag nach Empfang dieses Gutachtens verschickt werden.

Außer bei einem schwerwiegenden Fehler kann sich das Personalmitglied gegen jegliches Risiko einer Entlassung schützen, indem es nachweist, dass es die ihm vorgeworfene Beschäftigung nicht mehr ausübt.

Unter Vorbehalt der Anwendung des vorhergehenden Absatzes hat die Zustellung zur Folge, dass das Personalmitglied entlassen wird, außer wenn es innerhalb von 10 Tagen vor der Einspruchskammer per Einschreiben Einspruch erhebt.

Ein Personalmitglied, das Einspruch erhebt, bleibt im aktiven Dienst. Der Träger entscheidet innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt des Gutachtens, ob er die Entlassung vornimmt. Die Entlassung wird per Einschreiben zugestellt. Das Einschreiben wird am dritten Werktag nach dem Tag wirksam, an dem es abgeschickt wurde.

*KAPITEL III _ Zugang zu den Anwerbungsämtern**Abschnitt 1 — Allgemeine Bestimmungen***Art. 17** - Prinzip

Die Anwerbungsämter können von zeitweilig bezeichneten oder definitiv ernannten Personalmitgliedern ausgeübt werden.

Art. 18 - Eidesleistung

Beim ersten Dienstantritt legt das Personalmitglied den Eid gemäß der in Artikel 2 des Dekretes vom 20. Juli 1831 über den Eid auf die eingesetzte konstitutionelle Monarchie mit Volksvertretung festgelegten Formel ab.

Die Regierung bezeichnet die Behörde, vor der der Eid abgelegt wird.

*Abschnitt 2 — Zeitweilige Bezeichnung und zeitweiliges Personal**Unterabschnitt 1 — Allgemeines***Art. 19 - Begriffsbestimmungen**

Für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts versteht man unter:

1. Träger einer Unterrichtseinrichtung der Gemeinde oder eines von einer Gemeinde organisierten PMS-Zentrums: das Bürgermeister- und Schöffenkollegium dieser Gemeinde;
2. Träger einer Unterrichtseinrichtung der Provinz oder eines von der Provinz organisierten PMS-Zentrums: der Ständige Ausschuss des Provinzialrates;
3. Träger einer Unterrichtseinrichtung oder eines PMS-Zentrums, die beziehungsweise das von den Öffentlichen Sozialhilfezentren abhängen: den Rat dieser Einrichtungen;
4. Träger einer Unterrichtseinrichtung oder eines PMS-Zentrums, die beziehungsweise das von interkommunalen Zweckverbänden abhängen: den Verwaltungsrat dieser Einrichtungen.

Zeitweilige Bezeichnungen, die ein Bürgermeister- und Schöffenkollegium vornimmt, werden dem jeweiligen Gemeinderat innerhalb einer Frist von drei Monaten zur Billigung vorgelegt.

Art. 20 - Bezeichnungsbedingungen

§ 1 - Niemand darf von einem Schulträger oder einem Träger eines PMS-Zentrums zeitweilig in einem Anwerbungsamt bezeichnet werden, wenn er zum Zeitpunkt der Bezeichnung nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;
2. ein Verhalten haben, das den Anforderungen des Amtes entspricht;
3. die bürgerlichen und politischen Rechte besitzen;
4. den Milizgesetzen genügt haben;
5. Inhaber eines in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweises sein, der dem zu vergebenden Amt entspricht;
6. bei Amtsantritt ein höchstens sechs Monate vorher ausgestelltes ärztliches Attest abgeben, aus dem hervorgeht, dass sein Gesundheitszustand weder die Gesundheit der Schüler noch die der anderen Personalmitglieder in Gefahr bringt;
7. den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Sachen Sprachenregelung entsprechen.

Die Religionslehrer werden vom Schulträger auf Vorschlag des für die jeweilige Religion zuständigen Kultusträgers - insofern vorhanden - zeitweilig bezeichnet. Sie werden auch vom Schulträger auf Vorschlag oder mit Einwilligung des für die jeweilige Religion zuständigen Kultusträgers - insofern vorhanden - ihres Amtes als Religionslehrer enthoben.

§ 2 - Der Träger darf ein zeitweiliges Personalmitglied nur nach Anwendung der Regelung über die Zurdispositionstellung wegen Stellenmangels und die Wiedereinberufung in den Dienst bezeichnen.

Art. 21 - Aufstellung eines Bezeichnungsaktes

Für jede Bezeichnung in einem Anwerbungsamt wird vom Träger ein Bezeichnungsakt aufgestellt, von dem dem Personalmitglied eine Abschrift ausgehändigt wird.

Dieser Bezeichnungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Trägers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. das auszuübende Amt, die Besonderheiten und den Umfang des Auftrags;
4. den Hinweis, ob die Stelle offen oder nicht offen ist, und in letzterem Fall den Namen des Stelleninhabers und gegebenenfalls den Namen seines zeitweiligen Vertreters;
5. gegebenenfalls die in Artikel 12 erwähnten zusätzlichen Verpflichtungen und die in Artikel 14 erwähnten Unvereinbarkeiten;
6. das Datum des Dienstantritts.

Erfolgt innerhalb von 14 Tagen nach Amtsantritt des Personalmitgliedes keine Aufstellung des Bezeichnungsaktes gemäß den Absätzen 1 und 2, geht man davon aus, dass das Personalmitglied ausschließlich unter den im vorliegenden Dekret festgelegten Bedingungen in dem Amt, für den Auftrag und in der Planstelle bezeichnet wird, die es tatsächlich besetzt.

*Unterabschnitt 2 — Vorrangregeln***Art. 22 - Erste Regel**

Für eine Bezeichnung als zeitweiliges Personalmitglied in einer offenen Planstelle eines Amtes oder in einer nicht offenen Planstelle eines Amtes, deren Inhaber oder das ihn zeitweilig ersetzende Personalmitglied für einen anfänglich ununterbrochenen Zeitraum von mindestens fünfzehn Wochen ersetzt werden muss, hat ein Personalmitglied Vorrang bei einem Träger, wenn:

1. es seine Bewerbung eingereicht hat;
2. es für dieses Amt Inhaber eines entsprechenden in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweises ist;
3. es bei diesem Träger im Laufe der letzten fünf Schuljahre mindestens 360 Tage hauptamtlichen Dienstes in dem betreffenden Amt geltend machen kann, die sich über mindestens zwei Schuljahre erstrecken;
4. es bei diesem Träger die meisten vollständigen Einheiten von 360 Tagen hauptamtlichen Dienstes im betreffenden Amt geltend machen kann;
5. der letzte in Artikel 28 angeführte Beurteilungsbericht der beiden letzten Schuljahre, in denen das Personalmitglied jeweils für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war, mindestens mit dem Vermerk "befriedigend" schließt; liegt für diese Zeitspanne kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Einem Personalmitglied, das beim selben Träger Dienstage in einem anderen Amt geleistet hat, für das es den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 3 erwähnten Tagen hinzugerechnet, die zur Ermittlung des Vorrangs berücksichtigt werden.

Art. 23 - Zweite Regel

Für eine Bezeichnung als zeitweiliges Personalmitglied in einer offenen Planstelle eines Amtes oder in einer nicht offenen Planstelle eines Amtes, deren Inhaber oder das ihn zeitweilig ersetzende Personalmitglied für einen anfänglich ununterbrochenen Zeitraum von mindestens fünfzehn Wochen ersetzt werden muss, hat ein Personalmitglied Vorrang bei einem Träger, wenn:

1. es seine Bewerbung eingereicht hat;
2. es für dieses Amt Inhaber eines entsprechenden in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweises ist;
3. es die meisten auf mindestens drei Schuljahre verteilten vollständigen Einheiten von 360 Tagen hauptamtlichen Dienstes geltend machen kann, wobei es sich mindestens um zwei vollständige Einheiten handeln muss. Der Dienst kann in gleich welchem Amt beim selben oder bei einem anderen Träger einer Unterrichtseinrichtung des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens geleistet worden sein;
4. der letzte in Artikel 28 angeführte Beurteilungsbericht der beiden letzten Schuljahre, in denen das Personalmitglied jeweils für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war, mindestens mit dem Vermerk "befriedigend" schließt; liegt für diese Zeitspanne kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Art. 24 - Reihenfolge der Regeln

Für die Zuweisung eines Amtes berücksichtigt der Träger zunächst die in Artikel 22 angeführten Bewerber und anschließend die in Artikel 23 angeführten Bewerber.

Art. 25 - Bewerbung

§ 1 - Der Bewerber, der für das folgende Schuljahr von seinem Vorrangrecht Gebrauch machen möchte, reicht seine Bewerbung spätestens bis zum 31. Mai per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung beim Träger ein.

Dieses Schreiben vermerkt unter anderem die Ämter, auf die sich die Bewerbung bezieht. Der Bewerber weist durch Beifügung der in Artikel 35 erwähnten Bescheinigungen ausreichende Dienstleistungen nach.

Handelt es sich um eine Bewerbung für das Amt des Religionslehrers, stellt der Träger dem Kultusträger eine Abschrift der Bewerbung zur Information zu.

§ 2 - Der Bewerber, der die Stelle nicht annimmt, die ihm gemäß den Vorrangregeln angeboten wird, darf sein Vorrangsrecht für diese Stelle während des laufenden Schuljahres nicht mehr geltend machen, falls die Stelle von derselben Person besetzt bleibt.

Art. 26 - Berechnung des Dienstalters

§ 1 - Die Berechnung des in Artikel 22 und 23 erwähnten Dienstalters erfolgt jedes Jahr am 30. April gemäß den Bestimmungen von Artikel 48 § 1 Absatz 1 Nr. 2 und § 2-4.

§ 2 - Wird eine Bezeichnung aufgrund einer Entlassung oder Kündigung in Anwendung der Artikel 30, 31 und 32 beendet, werden die zu dieser Bezeichnung gehörenden Dienstage beim Träger, bei dem die Amtsausübung endet, für die Berechnung des in § 1 erwähnten Dienstalters nicht berücksichtigt, außer wenn derselbe Träger das Personalmitglied wieder bezieht oder er in Anwendung von Artikel 30 § 3 Absatz 4 die Entlassung nach Gutachten der Einspruchskammer nicht bestätigt.

Falls keine Entlassung wegen eines schwerwiegenden Fehlers vorliegt, werden diese Dienstage bei einem anderen Träger des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens immer berücksichtigt.

Art. 27 - Bekanntmachung

Innerhalb einer Frist von 15 Tagen ab dem Datum, an dem eine Stelle offen wird und ab dem eine nicht offene Stelle für einen Zeitraum von mindestens 15 Wochen zeitweilig zu besetzen ist, informiert der Träger das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft über diese Stellen, insofern sie nicht den in Artikel 22 und 23 erwähnten Bewerbern zugeteilt werden können.

Der Träger informiert die gemäß Artikel 22 und 23 klassierten Bewerber auf einfachen Antrag hin über die Klassierung der Personalmitglieder, die in Anwendung von Artikel 22 und 23 bezeichnet worden sind und deren Klassierung anhand der in Artikel 35 angeführten Dienstbescheinigungen vorgenommen worden ist.

Unterabschnitt 3 — Beurteilungsbericht

Art. 28 - Bericht und Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Ein zeitweiliges Personalmitglied wird vom Schulleiter oder Direktor mindestens jedes zweite Schuljahr, in dem es jeweils für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst ist, beurteilt.

Die in Absatz 1 angeführte Verpflichtung gilt auch, wenn während der zwei Schuljahre ein Schulwechsel beim Träger vorliegt.

Eine Beurteilung erfolgt spätestens am 30. April des laufenden Schuljahres.

Das in Absatz 1 angeführte Personalmitglied kann eine solche Beurteilung schriftlich beim Schulleiter beantragen.

§ 2 - Die Beurteilung nimmt die Form eines begründeten Beurteilungsberichtes an, der unter anderem Angaben über das ausgeübte Amt und die Dauer der erbrachten Dienstleistungen enthält. Der Bericht kann mit dem Vermerk "sehr gut", dem Vermerk «gut», dem Vermerk «befriedigend» oder dem Vermerk «unzureichend» schließen.

§ 3 - Der Schulleiter oder Direktor händigt dem Personalmitglied den Bericht innerhalb von 10 Tagen nach Fertigstellung in zweifacher Ausfertigung aus. Das Personalmitglied unterschreibt beide Ausfertigungen und behält eine davon.

§ 4 - Schließt der Bericht mit dem Vermerk "unzureichend", kann das Personalmitglied ihn unter Vorbehalt unterschreiben und innerhalb einer Frist von 10 Tagen nach seiner Aushändigung Einspruch vor der Einspruchskammer erheben.

Die Einspruchskammer übermittelt dem Träger binnen einer Frist von 45 Tagen ab dem Tag, an dem sie den Einspruch erhalten hat, ein begründetes Gutachten. Der Träger händigt dem Personalmitglied innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt des Gutachtens seine endgültige Entscheidung aus. Wenn er dem Gutachten nicht folgt, vermerkt er die Gründe hierfür.

Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung.

Unterabschnitt 4 — Beendigung der zeitweiligen Bezeichnung

Art. 29 - Beendigung von Amts wegen

Eine zeitweilige Bezeichnung in einem Anwerbungsamt endet von Amts wegen für den gesamten Auftrag oder einen Teil des Auftrags:

1. bei der Rückkehr des Stelleninhabers oder des Personalmitglieds, das Letzteren zeitweilig ersetzt;
2. zum Zeitpunkt, an dem die Stelle des zeitweiligen Personalmitglieds ganz oder teilweise einem anderen Personalmitglied zugewiesen wird:
 - a) durch Anwendung der Bestimmungen über die Zurdispositionstellung wegen Stellenmangels und die Wiedereinberufung in den Dienst,
 - b) infolge einer Versetzung;
 - c) infolge einer definitiven Ernennung;
3. zum Zeitpunkt, an dem die Stelle, die das zeitweilige Personalmitglied besetzt, aus Gründen, die vom Träger unabhängig sind, nicht mehr vollständig oder teilweise subventioniert werden kann;
4. für die Personalmitglieder der Unterrichtseinrichtungen spätestens am letzten Schultag des Schuljahres, im Laufe dessen die Bezeichnung erfolgt ist, und für die Personalmitglieder der PMS-Zentren spätestens am 31. August;
5. ab dem Empfang des Gutachtens des Staatlichen Sozialmedizinischen Amtes, durch welches das zeitweilige Personalmitglied definitiv für untauglich erklärt wird.

Art. 30 - Vorzeitige Entlassung und Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Ein zeitweilig bezeichnetes Personalmitglied kann unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von 15 Tagen vorzeitig vom Träger entlassen werden. Die Entlassung muss begründet sein.

§ 2 - Nach Rücksprache mit dem Träger händigt der Schulleiter beziehungsweise der Direktor des PMS-Zentrums dem Personalmitglied den schriftlich formulierten Entlassungsvorschlag in doppelter Ausfertigung aus. Das Personalmitglied datiert den Vorschlag, unterschreibt ihn zur Kenntnisnahme und händigt dem Schulleiter beziehungsweise dem Direktor des PMS-Zentrums am selben Tag ein Exemplar aus. Wenn es nicht mit dem Entlassungsvorschlag einverstanden ist, versieht es vorher den Vorschlag mit dem Vermerk «Nicht einverstanden».

Der Schulleiter beziehungsweise der Direktor des PMS-Zentrums lässt diesen Vorschlag am selben Tag dem Träger zukommen, der binnen einer Frist von 10 Tagen den Vorschlag entweder ablehnt oder dem Personalmitglied die Kündigung per Einschreiben zustellt. Dieses Einschreiben wird am dritten Werktag nach dem Tag wirksam, an dem es abgeschickt wurde.

Im Falle einer Entlassung wird die Regierung umgehend darüber in Kenntnis gesetzt.

§ 3 - Das Personalmitglied, dem die Entlassung zugestellt worden ist und das in Anwendung von Artikel 22 oder 23 zeitweilig bezeichnet worden ist, kann binnen einer Frist von 10 Tagen ab der Zustellung Einspruch beim Träger einreichen. Der Träger leitet den Einspruch unmittelbar an die zuständige Einspruchskammer weiter mit der Bitte um ein begründetes Gutachten.

Der Einspruch hat keine aufschiebende Wirkung.

Die Einspruchskammer übermittelt dem Träger und dem Personalmitglied ihr mit Gründen versehenes Gutachten binnen einer Frist von 45 Tagen ab dem Datum, an dem sie den Einspruch erhalten hat.

Der Träger teilt dem Personalmitglied innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach Erhalt des Gutachtens der Einspruchskammer seine Entscheidung per Einschreiben mit. Wenn er dem Gutachten nicht folgt, vermerkt er die Gründe dafür. Sieht der Träger davon ab, die Entlassung zu bestätigen, gilt das Personalmitglied mit Rückwirkung zum Tag der Entlassung als wieder in den Dienst eingestellt.

§ 4 - Falls es sich um einen Religionslehrer handelt, muss der Schulträger immer das Gutachten des zuständigen Kultusträgers dieser Religion - insofern vorhanden - einholen.

Art. 31 - Umgehende Entlassung wegen eines schwerwiegenden Fehlers

§ 1 - Der Träger kann jedes zeitweilige Personalmitglied wegen eines schwerwiegenden Fehlers umgehend entlassen.

Unter schwerwiegendem Fehler versteht man jeden Fehler, der jegliche berufliche Zusammenarbeit zwischen dem Personalmitglied und dem Träger sofort und definitiv unmöglich macht.

§ 2 - Innerhalb einer Frist von drei Werktagen nach dem Tag, an dem er Tatbestände zur Kenntnis genommen hat, die wesentliche Bestandteile eines schwerwiegenden Fehlers sein können, lädt der Träger das Personalmitglied per Einschreiben zu einer Anhörung vor, die frühestens am fünften und spätestens am zehnten Tag nach Versendung der Vorladung stattfinden muss. Die Vorladung enthält die Fakten, die dem Personalmitglied als schwerwiegender Fehler zur Last gelegt werden.

Bei der Anhörung kann das Personalmitglied sich von einem Vertreter einer repräsentativen Gewerkschaftsorganisation, von einem Anwalt oder einem Verteidiger, den es unter den Personalmitgliedern des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens auswählt, die sich im aktiven Dienst befinden, die aus persönlichen Gründen vor der Versetzung in den Ruhestand zur Disposition stehen oder die sich im Ruhestand befinden, beistehen oder vertreten lassen.

§ 3 - Ist der Träger nach der Anhörung der Meinung, dass genügend Tatbestände für einen schwerwiegenden Fehler vorliegen, kann er binnen 3 Tagen nach der Anhörung die Beendigung der Bezeichnung beschließen. Um gültig zu sein, wird der Beschluss dem Personalmitglied entweder durch Amtshandlung eines Gerichtsvollziehers oder per Einschreiben zugestellt, das am dritten Werktag nach seiner Versendung wirksam wird. Der Beschluss führt die Gründe an, die der Träger als schwerwiegenden Fehler bewertet.

§ 4 - Das Personalmitglied kann in folgenden Fällen während der in den §§ 2 bis 3 vorgesehenen Zeitspanne umgehend aus seinem Amt entfernt werden:

1. wenn ein schwerwiegender Fehler vorliegt, bei dem es auf frischer Tat ertappt worden ist;
2. wenn die Vorwürfe, die gegen ihn erhoben werden, derart schwerwiegend sind, dass seine Anwesenheit in der Schule im Interesse des Dienstes oder des Unterrichts nicht angebracht ist.

Es handelt sich um eine Verwaltungsmaßnahme. Das Personalmitglied befindet sich während der Dauer der Maßnahme im aktiven Dienst.

Art. 32 - Vorzeitige Kündigung seitens des Personalmitgliedes

Ein zeitweilig bezeichnetes Personalmitglied kann die Bezeichnung unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von 8 Tagen einseitig beenden.

Art. 33 - Modalitäten der Kündigung

Vorbehaltlich der in Artikel 31 angeführten umgehenden Entlassung aufgrund eines schwerwiegenden Fehlers gibt das Schriftstück, anhand dessen eine der beiden Parteien den Dienst einseitig beendet, um gültig zu sein, die Dauer der Kündigungsfrist an und wird der anderen Partei durch Amtshandlung eines Gerichtsvollziehers oder per Einschreiben zugestellt, das am dritten Werktag nach seiner Versendung wirksam wird.

Art. 34 - Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Der Dienst kann im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig beendet werden, dabei kann auf die in Artikel 30 § 1 beziehungsweise Artikel 32 erwähnte Kündigungsfrist verzichtet werden.

Das Einvernehmen, der Verzicht auf die Kündigungsfrist sowie das Datum, an dem das Personalmitglied sein Einvernehmen gegeben hat, werden schriftlich festgehalten.

Art. 35 - Dienstbescheinigung

Am Ende jedes Zeitraums im aktiven Dienst stellt der Träger dem zeitweiligen Personalmitglied eine Bescheinigung aus, die für jedes ausgeübte Amt die erbrachten Dienstleistungen erwähnt, einschließlich Anfangs- und Enddatum, Bezeichnung des Amtes und Umfang der Beschäftigung.

Abschnitt 3 — Definitive Ernennung und Versetzung

Art. 36 - Prinzip

Der Träger ernennt ein Personalmitglied definitiv in einer offenen Stelle eines Anwerbungsamtes, außer wenn er auf Grund der Bestimmungen über die Wiedereinberufung in den Dienst oder Wiederbeschäftigung verpflichtet ist, einem Personalmitglied diese Stelle zuzuweisen, das wegen Stellenmangels zur Disposition steht.

In Abweichung von Absatz 1 erfolgt eine definitive Ernennung in einer offenen Stelle eines Anwerbungsamtes im Grundschulwesen nur, wenn diese Stelle während der beiden vorhergehenden Schuljahre offen war.

Die definitive Ernennung hat Vorrang vor der in Artikel 42 angeführten Versetzung.

Art. 37 - Ernennungsbedingungen

Unter Vorbehalt der Bedingungen für definitive Ernennungen, die im Hochschulunterricht kurzer Studiendauer anwendbar sind, darf niemand definitiv ernannt werden, wenn er zum Zeitpunkt der Ernennung nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;
2. ein Verhalten haben, das den Anforderungen des Amtes entspricht;
3. die bürgerlichen und politischen Rechte besitzen;
4. den Milizgesetzen genügt haben;
5. Inhaber eines in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweises sein, der ihm unbefristet Zugang zur Ausübung des Amtes als definitiv ernanntes Personalmitglied gibt;
6. den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Sachen Sprachenregelung entsprechen;
7. die körperlichen Fähigkeiten besitzen, die für die zum Praktikum im Gemeinschaftsunterrichtswesen zugelassenen Personalmitglieder festgelegt sind;
8. ein Dienstalster von mindestens 360 Tagen aufweisen; davon müssen im betreffenden Amt mindestens 240 Tage, die sich auf mehr als ein Schuljahr verteilen, beim betreffenden Träger geleistet worden sein;
9. für die in Nummer 8 angeführte Zeitspanne von mindestens 240 Tagen im letzten in Artikel 28 angeführten Beurteilungsbericht mindestens den Vermerk «befriedigend» haben; liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt;
10. das Amt als Hauptamt ausüben;
11. seine Bewerbung anhand eines Einschreibens oder gegen Empfangsbestätigung spätestens am 31. Mai eingereicht haben.

Religionslehrer werden vom Schulträger auf Vorschlag des zuständigen Kultusträgers der jeweiligen Religion - insofern vorhanden - definitiv ernannt. Sie werden auch vom Schulträger auf Vorschlag oder mit Einwilligung des zuständigen Kultusträgers der jeweiligen Religion - insofern vorhanden - ihres Amtes als Religionslehrer enthoben.

Art. 38 - Liste und Bewerbungsaufruf

§ 1 - Der Träger teilt der Regierung vor dem 10. April die Liste der offenen Stellen mit, in denen im darauffolgenden Schuljahr am 1. Oktober höchstwahrscheinlich definitiv ernannt werden kann.

§ 2 - Der Träger erlässt zwischen dem 10. April und 30. April eines jeden Schuljahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Stundenplanergänzung, für eine Versetzung und für eine definitive Ernennung. Dieser Aufruf wird dem Ministerium zur Information zugestellt.

Der Aufruf enthält die in § 1 angeführte Liste. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Planstellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen und weist darauf hin, dass die Bewerbung anhand eines Einschreibens oder gegen Empfangsbestätigung spätestens bis zum 31. Mai zu erfolgen hat.

Der Aufruf wird allen Personalmitgliedern durch öffentlichen Aushang in den Schulen beziehungsweise im PMS-Zentrum sowie in jeder anderen angemessenen Form zur Kenntnis gebracht. Die Liste ist auch auf Anfrage im Ministerium und beim entsprechenden Träger erhältlich.

§ 3 - Handelt es sich um das Amt des Religionslehrers, stellt der Träger dem Kultuträger eine Abschrift des Aufrufs zur Information zu.

Art. 39 - Bestimmung der Bewerber

Der Träger bestimmt im Laufe des Monats Juni die Bewerber, die am 1. Oktober des darauffolgenden Schuljahres in den betreffenden offenen Stellen definitiv ernannt werden und übermittelt der Regierung bis zum 15. Juli die entsprechende Liste.

Art. 40 - Zeitpunkt der Ernennungen und Versetzungen

Die Versetzungen erfolgen am 1. September, insofern die Stellen zu diesem Zeitpunkt noch offen ist.

Die definitiven Ernennungen erfolgen am 1. Oktober, wobei die Verpflichtung zur Ernennung der in Anwendung von Artikel 39 im Monat Juni bestimmten Personen nur besteht, insofern die Stelle zu diesem Zeitpunkt noch offen ist.

Art. 41 - Vorrangregeln

Wenn ein oder mehrere Personalmitglieder definitiv in einem Amt mit unvollständigem Stundenplan ernannt sind, räumt der Träger ihnen Vorrang bei der Ergänzung ihres Stundenplanes ein. Die Verpflichtung zur definitiven Ernennung gilt nur für die Personalmitglieder, die bis zum 31. Mai spätestens ihre Bewerbung per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung eingereicht haben.

Unbeschadet von Absatz 1 hat ein Personalmitglied Vorrang bei einem Träger, wenn es die meisten vollständigen Einheiten von 360 Tagen beim betreffenden Träger im betreffenden Amt vorweist.

Art. 42 - Versetzung hin zu einem anderen Träger

Das Personalmitglied, das in einem Amt definitiv ernannt ist und in eine offene Stelle desselben Amtes an einer anderen Unterrichtseinrichtung eines anderen Schulträgers im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen wechseln möchte, reicht bis zum 31. Mai spätestens nach Veröffentlichung des gemäß Artikel 38 erlassenen Aufrufs an die Bewerber für eine definitive Ernennung einen entsprechenden schriftlichen Antrag auf Versetzung beim Schulträger der anderen Unterrichtseinrichtung per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung ein.

Wenn die Versetzung gewährt wird, wird das Personalmitglied vor Ende Juni schriftlich benachrichtigt. Die Versetzung wird am 1. September des folgenden Schuljahres wirksam. Der Übergang von einer Unterrichtseinrichtung zur anderen erfolgt ohne Unterbrechung.

Der Träger ist verpflichtet, das Personalmitglied zum Zeitpunkt seiner Versetzung definitiv zu ernennen.

Das versetzte Personalmitglied reicht beim Träger der Unterrichtseinrichtung, die es verlässt, für den Auftrag oder Teilauftrag, den es dort erfüllt und für den es seine Versetzung beantragt hat, seine Kündigung ein.

Art. 43 - Einverständnis des Kultuträgers

Dem von einem Religionslehrer eingereichten Antrag auf Versetzung wird ein günstiges Gutachten des zuständigen Kultuträgers der betreffenden Religion - insofern vorhanden - beigefügt.

Art. 44 - Ernennungs- und Versetzungseinschränkung

Eine definitive Ernennung und eine Versetzung in ein Anwerbsamt sind weder erlaubt für eine Stelle, die einer Einrichtung, einer Abteilung, einer Niederlassung, einer Stufe oder einer anderen Unterteilung angehört, die infolge der Rationalisierungsbestimmungen progressiv geschlossen wird, noch für eine Stelle, die zu einer Einrichtung gehört, die aufgrund einer Entscheidung der Regierung, die dem Träger vorher zugestellt worden ist, nur für eine beschränkte Zeit subventioniert wird.

Art. 45 - Ernennung in einem anderen Amt

Das Personalmitglied, das in einem Amt definitiv ernannt ist und beim selben Träger definitiv in einer offenen Stelle eines anderen Amtes ernannt werden möchte, in dem es ein Dienstalter von mindestens 360 Tagen aufweisen kann und für das es einen in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweis besitzt, reicht seine Bewerbung schriftlich beim Träger unter denselben Bedingungen ein wie die Bewerber für eine definitive Ernennung.

Die definitive Ernennung in diesem anderen Amt erfolgt am 1. September des folgenden Schuljahres.

Art. 46 - Einschränkung der Ernennungen bei Ausübung mehrerer Ämter

Mehrere Ernennungen in verschiedenen Ämtern sind nur zulässig, wenn sie insgesamt nicht über ein Hauptamt mit vollständigem Stundenplan hinausgehen.

Art. 47 - Bewerbung für mehrere Ämter

Wer sich für eine definitive Ernennung in mehreren Ämtern bewirbt, reicht für jedes Amt eine getrennte Bewerbung ein.

Art. 48 - Berechnung des Dienstalters

§ 1 - Für die Berechnung des Dienstalters:

1. werden nur die bis zum 30. April des jeweiligen Antragjahres subventionierten Dienste berücksichtigt, die in hauptamtlicher Eigenschaft geleistet wurden und insofern der Kandidat die entsprechenden in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweise besitzt;

2. entspricht die Anzahl Tage, die in einem Amt mit vollständigem Stundenplan als zeitweiliges Personalmitglied oder als subventioniertes Vertragspersonalmitglied geleistet worden sind, der Gesamtheit der von Anfang bis Ende der ununterbrochenen Dienstperiode gezählten Tage, einschließlich, falls sie darin einbegriffen sind, des Entspannungsurlaubs, der Weihnachts- und Osterferien, des Mutterschaftsurlaubs, des Aufnahmeurlaubs wegen Adoption oder Vormundschaft oder der außergewöhnlichen Urlaube gemäß den gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen. Mit Ausnahme für die Berechnung des Dienstalters des technischen Personals der PMS-Zentren sowie des Verwaltungspersonals der Unterrichtseinrichtungen wird diese Anzahl Tage mit 1,2 multipliziert.

Die in einem Amt mit vollständigem Stundenplan von einem definitiv ernannten Personalmitglied geleisteten Tage sind von Anfang bis Ende einer ununterbrochenen Periode aktiven Dienstes, Sommerferien einbegriffen, zu berechnen.

§ 2 - Die Dienste, die in einem Amt mit unvollständigem Stundenplan geleistet werden und mindestens die Hälfte der für ein Amt mit vollständigem Stundenplan erforderlichen Anzahl Stunden erreichen, werden genauso wie die in einem Amt mit vollständigem Stundenplan geleisteten Dienste berücksichtigt.

Die Anzahl Tage, die in einem Amt mit unvollständigem Stundenplan erworben wird, der nicht die Hälfte der für ein Amt mit vollständigem Stundenplan erforderlichen Stundenzahl erreicht, wird um die Hälfte verringert.

§ 3 - Die Anzahl Tage, die in zwei oder mehreren gleichzeitig ausgeübten Ämtern mit vollständigem oder unvollständigem Stundenplan erworben wurde, darf nie höher liegen als die Anzahl Tage, die in einem während der selben Periode ausgeübten Amt mit vollständigem Stundenplan erworben worden ist.

§ 4 - Die Zeitspanne, für die ein Personalmitglied einen Beurteilungsbericht erhalten hat, der mit dem Vermerk "unzureichend" schließt, wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

KAPITEL IV — Zugang zu den Auswahlämtern**Art. 49** - Prinzip

Der Träger kann ein Personalmitglied in einer offenen Stelle eines Auswahlamtes definitiv ernennen, außer wenn er aufgrund der Bestimmungen über die Wiedereinberufung in den Dienst oder über die Wiederbeschäftigung verpflichtet ist, die Stelle einem Personalmitglied zuzuweisen, das wegen Stellenmangels zur Disposition steht.

Die definitive Ernennung hat Vorrang vor der in Artikel 52 angeführten Versetzung.

Art. 50 - Aufruf an die Bewerber

Der Träger erlässt zwischen dem 10. April und 30. April eines jeden Schuljahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Versetzung und für eine definitive Ernennung. Dieser Aufruf wird dem Ministerium zur Information zugestellt.

Der Aufruf enthält eine Liste der definitiv zu besetzenden offenen Planstellen der Auswahlämter, die auf der Grundlage der Situation am 1. April vor dem Aufruf an die Bewerber festgelegt worden ist. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Planstellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen. Er wird allen Personalmitgliedern durch öffentlichen Aushang in der Schule beziehungsweise im PMS-Zentrum sowie in jeder anderen angemessenen Form zur Kenntnis gebracht. Die Liste ist auch auf Anfrage im Ministerium oder beim entsprechenden Träger erhältlich.

Art. 51 - Zeitpunkt der Ernennungen und Versetzungen

Die Versetzungen und die definitiven Ernennungen in den in Artikel 50 Absatz 2 erwähnten Planstellen erfolgen jedes Jahr zum 1. September, insofern diese Planstellen zu diesem Zeitpunkt noch offen sind, wobei Planstellen, die in Folge einer am 1. September vorzunehmenden Versetzung offen werden, als offen zu betrachten sind.

Art. 52 - Versetzung hin zu einem anderen Träger

Das Personalmitglied, das in einem Auswahlamt definitiv ernannt ist und in eine offene Stelle desselben Auswahlamtes an einer anderen Unterrichtseinrichtung eines anderen Schulträgers im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen wechseln möchte, reicht innerhalb von dreißig Tagen nach Veröffentlichung des gemäß Artikel 50 erlassenen Aufrufs an die Bewerber für eine definitive Ernennung einen entsprechenden schriftlichen Antrag auf Versetzung beim Schulträger der anderen Unterrichtseinrichtung ein.

Wenn die Versetzung gewährt wird, wird sie am 1. September des folgenden Schuljahres wirksam. Der Übergang von einer Unterrichtseinrichtung zur anderen erfolgt ohne Unterbrechung.

Der Träger ist verpflichtet, das Personalmitglied zum Zeitpunkt seiner Versetzung definitiv zu ernennen.

Das versetzte Personalmitglied reicht beim Träger seine Kündigung ein für das Auswahlamt, das es verlässt.

Art. 53 - Ernennungs- und Versetzungseinschränkung

Eine definitive Ernennung und eine Versetzung in ein Auswahlamt sind weder erlaubt für eine Stelle, die einer Einrichtung, einer Abteilung, einer Niederlassung, einer Stufe oder einer anderen Unterteilung angehört, die infolge der Rationalisierungsbestimmungen progressiv geschlossen wird, noch für eine Stelle, die zu einer Einrichtung gehört, die aufgrund einer Entscheidung der Regierung, die dem Träger vorher zugestellt worden ist, nur für eine beschränkte Zeit subventioniert wird.

Art. 54 - Ernennungsbedingungen

Ein Personalmitglied darf nur in einem Auswahlamt definitiv ernannt werden, wenn es zum Zeitpunkt der Ernennung folgende Bedingungen erfüllt:

1. im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen beziehungsweise PMS-Zentrum seit mindestens sechs Jahren Inhaber eines Anwerbungsamtes sein, das Zugang zum Auswahlamt verschafft, wovon mindestens zwei Jahre mit definitiver Ernennung, wobei die definitive Ernennung für mindestens die Hälfte der Stunden, die einen vollen Stundenplan ausmachen, erfolgt ist;

2. Inhaber eines in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweises für ein Anwerbungsamt sein, das zu diesem Auswahlamt führt;

3. im Voraus an einer von der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierten oder anerkannten besonderen Fortbildung teilgenommen haben und die entsprechende Teilnahmebescheinigung vorweisen können;

4. im letzten Bewertungsbericht mindestens den Vermerk "befriedigend" haben; liegt kein Bewertungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Art. 55 - Zeitweilige Zuweisung

§ 1 - Ein Auswahlamt kann einem definitiv ernannten Personalmitglied, das die in Artikel 54 Nummern 2 und 4 festgelegten Bedingungen erfüllt und entweder ein Amt ausübt, das mindestens einen halben Stundenplan umfasst oder wegen Stellenmangels seit höchstens 2 Jahren zur Disposition steht, zeitweilig zugewiesen werden:

1. wenn der Amtsinhaber zeitweilig abwesend ist,

2. in dem in Artikel 53 erwähnten Fall,

3. in Erwartung einer definitiven Ernennung.

Während dieses Zeitraumes bleibt das Personalmitglied, dem dieses Amt zeitweilig zugewiesen wird, Inhaber des Amtes, für das es definitiv ernannt ist.

In dem Fall, auf den sich Absatz 1 Nummer 3 bezieht, wird das Personalmitglied spätestens zwei Jahre nach dem Datum, an dem das Auswahlamt offen ist, in diesem Amt definitiv ernannt, wenn es zu diesem Zeitpunkt alle Bedingungen von Artikel 54 erfüllt und vom Träger nicht seines Amtes enthoben worden ist.

§ 2 - Wenn das Auswahlamt nicht gemäß § 1 einem definitiv ernannten Personalmitglied zeitweilig zugewiesen werden kann, ist der Träger befugt, es vorübergehend einem zeitweilig bezeichneten Mitglied seines Personals zuzuweisen, das die in Artikel 54 Nummer 2 angeführte Bedingung erfüllt, gegebenenfalls im letzten Beurteilungsbericht nicht den Vermerk unzureichend hat, und ein Amt ausübt, das mindestens einen halben Stundenplan umfasst.

Das Personalmitglied kann nach sechs Jahren Tätigkeit in diesem Auswahlamt definitiv ernannt werden.

§ 3 - Die zeitweilige Bezeichnung in einem Auswahlamt ist erst möglich nach Anwendung der Bestimmungen von Artikel 49 Absatz 1.

§ 4 - Eine zeitweilige Bezeichnung in einem Auswahlamt wird für die Gesamtheit oder einen Teil des Auftrags beendet gemäß den Bestimmungen von Artikel 29 Nummern 1, 2, 3 und 5.

Art. 56 - Bezeichnungs- und Ernennungsbedingung

Die zeitweilige Bezeichnung oder die definitive Ernennung in einem Auswahlamt darf nur erfolgen, wenn die Stelle hauptamtlich bekleidet wird.

KAPITEL V — Zugang zu den Beförderungsämtern**Art. 57 - Prinzip**

Der Träger kann ein Personalmitglied in einer offenen Stelle eines Beförderungsamtes definitiv ernennen, außer wenn er aufgrund der Bestimmungen über die Wiedereinberufung in den Dienst oder Wiederbeschäftigung verpflichtet ist, diese Stelle einem Personalmitglied, das zur Disposition wegen Stellenmangels steht, zuzuweisen.

Die definitive Ernennung hat Vorrang vor der in Artikel 60 angeführten Versetzung.

Art. 58 - Aufruf an die Bewerber

Der Träger erlässt zwischen dem 10. April und 30. April eines jeden Schuljahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Versetzung und für eine definitive Ernennung. Dieser Aufruf wird dem Ministerium zur Information zugestellt.

Der Aufruf enthält eine Liste der definitiv zu besetzenden offenen Planstellen der Beförderungsämter, die auf der Grundlage der Situation am 1. April vor dem Aufruf an die Bewerber festgelegt worden ist. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Planstellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen. Er wird allen Personalmitgliedern durch öffentlichen Aushang in der Schule beziehungsweise im PMS-Zentrum sowie in jeder anderen angemessenen Form zur Kenntnis gebracht. Die Liste ist auch auf Anfrage im Ministerium oder beim entsprechenden Träger erhältlich.

Art. 59 - Zeitpunkt der Ernennungen und Versetzungen

Die Versetzungen und die definitiven Ernennungen in den in Artikel 58 Absatz 2 erwähnten Planstellen erfolgen jedes Jahr zum 1. September, insofern diese Planstellen zu diesem Zeitpunkt noch offen sind, wobei Planstellen, die in Folge einer am 1. September vorzunehmenden Versetzung offen werden, als offen zu betrachten sind.

Art. 60 - Versetzung hin zu einem anderen Träger

Das Personalmitglied, das in einem Beförderungsamte definitiv ernannt ist und in eine offene Stelle desselben Beförderungsamtes an einer anderen Unterrichtseinrichtung eines anderen Schulträgers im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen wechseln möchte, reicht innerhalb von dreißig Tagen nach Veröffentlichung des gemäß Artikel 58 erlassenen Aufrufs an die Bewerber für eine definitive Ernennung einen entsprechenden schriftlichen Antrag auf Versetzung beim Schulträger der anderen Unterrichtseinrichtung ein.

Wenn die Versetzung gewährt wird, wird sie am 1. September des folgenden Schuljahres wirksam. Der Übergang von einer Unterrichtseinrichtung zur anderen erfolgt ohne Unterbrechung. Der Träger ist verpflichtet, das Personalmitglied zum Zeitpunkt seiner Versetzung definitiv zu ernennen.

Das versetzte Personalmitglied muss in der Einrichtung, die es verlässt, für das Beförderungsamte, für das es die Versetzung beantragt hat, seine Kündigung einreichen.

Art. 61 - Ernennungs- und Versetzungseinschränkung

Eine definitive Ernennung und eine Versetzung in ein Beförderungsamte sind weder erlaubt für eine Stelle, die einer Einrichtung, einer Abteilung, einer Niederlassung, einer Stufe oder einer anderen Unterteilung angehört, die infolge der Anwendung der Rationalisierungsbestimmungen progressiv geschlossen wird, noch für eine Stelle, die zu einer Einrichtung gehört, die aufgrund einer Entscheidung der Regierung, die dem Schulträger vorher zugestellt worden ist, nur für eine beschränkte Zeit subventioniert wird.

Art. 62 - Ernennungsbedingungen

Ein Personalmitglied darf nur in einem Beförderungsamte definitiv ernannt werden, wenn es folgende Bedingungen erfüllt:

1. im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen beziehungsweise PMS-Zentrum seit mindestens sechs Jahren Inhaber eines Anwerbungs- oder Auswahlamtes sein, das Zugang zu diesem Beförderungsamte verschafft, wovon mindestens zwei Jahre mit definitiver Ernennung, wobei die definitive Ernennung für mindestens die Hälfte der Stunden, die einen vollen Stundenplan ausmachen, erfolgt ist;

2. Inhaber eines in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweises für ein Anwerbungsamte sein, das zu diesem Beförderungsamte führt;

3. im Voraus an einer von der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierten oder anerkannten besonderen Fortbildung teilgenommen haben und die entsprechende Teilnahmebescheinigung vorweisen können;

4. im letzten Bewertungsbericht mindestens den Vermerk "befriedigend" haben; liegt kein Bewertungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Art. 63 - Zeitweilige Zuweisung

§ 1 - Ein Beförderungsamte kann einem definitiv ernannten Personalmitglied, das die in Artikel 62 Nummern 2 und 4 angeführten Bedingungen erfüllt und entweder ein Amte ausübt, das mindestens einen halben Stundenplan umfasst oder wegen Stellenmangels seit höchstens zwei Jahren zur Disposition steht, zeitweilig zugewiesen werden:

1. wenn der Amtsinhaber zeitweilig abwesend ist;

2. in dem in Artikel 61 erwähnten Fall;

3. in Erwartung einer definitiven Ernennung.

Während dieses Zeitraums bleibt das Personalmitglied, dem dieses Amte zeitweilig zugewiesen wird, Inhaber der Stelle, in der es definitiv ernannt ist.

In der Hypothese, auf die sich Absatz 1 Nummer 3 bezieht, wird das Personalmitglied spätestens zwei Jahre nach dem Datum, an dem das Beförderungsamte offen ist, in diesem Amte definitiv ernannt, wenn es zu diesem Zeitpunkt alle Bedingungen von Artikel 62 erfüllt und vom Träger nicht seines Amtes enthoben worden ist.

§ 2 - Wenn das Beförderungsamte nicht gemäß § 1 einem definitiv ernannten Personalmitglied zeitweilig zugewiesen werden kann, ist der Träger befugt, es vorübergehend einem zeitweilig bezeichneten Mitglied seines Personals zuzuweisen, das die in Artikel 62 Nummer 2 angeführte Bedingung erfüllt, gegebenenfalls im letzten Beurteilungsbericht nicht den Vermerk unzureichend hat und ein Amte ausübt, das mindestens einen halben Stundenplan umfasst.

Das Personalmitglied kann nach sechs Jahren Tätigkeit in diesem Beförderungsamte definitiv ernannt werden.

§ 3 - Die zeitweilige Bezeichnung in einem Beförderungsamte ist erst möglich nach Anwendung von Artikel 57 Absatz 1.

§ 4 - Eine zeitweilige Bezeichnung in einem Beförderungsamte wird beendet gemäß den Bestimmungen von Artikel 29 Nummern 1, 2, 3 und 5.

Art. 64 - Bezeichnungs- und Ernennungsbedingung

Die zeitweilige Bezeichnung oder definitive Ernennung in einem Beförderungsamte darf nur erfolgen, wenn die Stelle hauptamtlich bekleidet wird.

KAPITEL VI — *Bewertungsbericht und Personalakte***Art. 65** - Bewertungsmöglichkeit

Jedes definitiv ernannte Personalmitglied mit Ausnahme der Personalmitglieder, die ein Beförderungsamt bekleiden, kann vom Schulleiter oder vom Direktor bewertet werden oder eine solche Bewertung schriftlich beantragen.

Eine Bewertung erfolgt spätestens am 30. April des laufenden Schuljahres.

Handelt es sich um einen Religionslehrer, kann der Kultuträger einen getrennten Bericht machen.

Art. 66 - Bericht

Die Bewertung nimmt die Form eines begründeten Bewertungsberichtes an, der unter anderem Angaben über das ausgeübte Amt und die Dauer der erbrachten Dienstleistungen sowie über die Fähigkeiten und die Leistungen sowie den Einsatz des Personalmitglieds für die Unterrichtseinrichtung beziehungsweise für das Zentrum enthält. Der Bericht schließt mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «befriedigend» oder dem Vermerk «unzureichend».

Die Bewertung der Religionslehrer durch den Schulleiter bezieht sich nicht auf die fachdidaktischen Fähigkeiten und auf die Unterrichtsinhalte. Diese Bereiche werden ausschließlich vom Kultuträger bewertet.

Art. 67 - Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Der Schulleiter oder Direktor beziehungsweise der Vertreter des Kultuträgers händigt dem Personalmitglied den Bericht in zweifacher Ausfertigung aus. Das Personalmitglied unterschreibt beide Ausfertigungen und behält eine davon.

§ 2 - Schließt der Bericht mit dem Vermerk «unzureichend», kann das Personalmitglied den Bericht unter Vorbehalt unterschreiben und innerhalb einer Frist von 10 Tagen nach seiner Aushändigung Einspruch vor der Einspruchskammer erheben.

Die Einspruchskammer übermittelt dem Träger binnen einer Frist von 45 Tagen ab dem Tag, an dem sie den Einspruch erhalten hat, ein begründetes Gutachten.

Der Träger oder der Vertreter des Kultuträgers händigt dem Personalmitglied innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt des Gutachtens seine endgültige Entscheidung aus. Wenn er dem Gutachten nicht folgt, vermerkt er die Gründe hierfür.

Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung.

§ 3 - Schließt ein Bericht endgültig mit dem Vermerk "unzureichend", wird das Personalmitglied im darauffolgenden Schuljahr erneut bewertet.

Art. 68 - Personalakte

§ 1 - Für jedes definitiv ernannte Personalmitglied wird eine Personalakte angelegt, die die Bezeichnungsakte, die definitive Ernennung, die Dienstbescheinigungen, die Beurteilungs- und Bewertungsberichte sowie die gegebenenfalls verhängten Disziplinarmaßnahmen enthält.

Die Paritätische Kommission kann den weiteren Inhalt der Personalakte festlegen.

§ 2 - Jedes Personalmitglied hat das Recht seine Personalakte einzusehen.

KAPITEL VII — *Übernahme von Unterrichtseinrichtungen eines anderen Trägers***Art. 69** - Übernahmebedingungen und Übernahmemodalitäten

§ 1 - Übernimmt ein Träger des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens eine Unterrichtseinrichtung oder einen Teil einer Unterrichtseinrichtung des von der Deutschsprachigen Gemeinschaft oder von einer anderen öffentlichen Behörde organisierten Unterrichtswesens, finden folgende Bestimmungen Anwendung:

1. Die Personalmitglieder, die in einem Anwerbungs- oder in einem Auswahlamt definitiv ernannt sind und sich zum Zeitpunkt der Übernahme im aktiven Dienst oder im nichtaktiven Dienst befinden oder zur Disposition stehen, gelten beim übernehmenden Träger von Amts wegen als im entsprechenden Amt definitiv ernannt;

2. Die Personalmitglieder, die zum Zeitpunkt der Übernahme in einem Beförderungsamt definitiv ernannt sind und sich zum Zeitpunkt der Übernahme im aktiven Dienst oder im nichtaktiven Dienst befinden oder zur Disposition stehen, werden in einem Anwerbungsamt ernannt, das Zugang zu dem entsprechenden Beförderungsamt verschafft bei Beibehaltung der Besoldung, die ihnen für die Ausübung des Beförderungsamtes gewährt wurde.

Die Dienste, die von den in Absatz 1 erwähnten Personalmitgliedern vor der Übernahme geleistet worden sind, sowie die Dienste der Personalmitglieder, die vor der Übernahme beim anderen Träger zeitweilig in einem Anwerbungsamt bezeichnet sind, werden hinsichtlich der Ermittlung des Dienstalters so berücksichtigt, als ob sie beim übernehmenden Träger geleistet worden wären.

Der Übernahmevertrag, der zwischen den betroffenen Trägern abzuschließen ist, kann zusätzliche Bestimmungen festlegen. Die zusätzlichen Bestimmungen werden in der Paritätischen Kommission des übernehmenden Trägers vorbereitet.

§ 2 - Übernimmt ein Träger des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens eine Unterrichtseinrichtung oder einen Teil einer Unterrichtseinrichtung des freien subventionierten Unterrichtswesens, so werden die Übernahmebedingungen in einem Übernahmevertrag festgelegt, der zwischen den betroffenen Trägern abzuschließen ist. Die entsprechenden Bestimmungen werden in der Paritätischen Kommission des übernehmenden Trägers vorbereitet.

Die von den Personalmitgliedern vor der Übernahme beim anderen Träger geleisteten Dienste werden hinsichtlich der Ermittlung des Dienstalters so berücksichtigt, als ob sie beim übernehmenden Träger geleistet worden wären.

KAPITEL VIII — *Dienststellungen**Abschnitt 1 — Allgemeine Bestimmungen***Art. 70 - Aufzählung**

Die Dienststellungen, in denen sich ein Personalmitglied befindet, sind:

1. der aktive Dienst,
2. der nichtaktive Dienst,
3. die Zurdispositionstellung.

*Abschnitt 2 — Aktiver Dienst***Art. 71 - Prinzip**

Ein Personalmitglied ist immer im aktiven Dienst, außer wenn es aufgrund einer ausdrücklichen Bestimmung in eine andere Dienststellung versetzt worden ist.

Art. 72 - Anrecht auf Gehalt und Urlaube

§ 1 - Unbeschadet anderslautender Bestimmungen hat ein Personalmitglied im aktiven Dienst ein Anrecht auf Gehalt und auf die diesbezüglichen regelmäßigen Erhöhungen.

§ 2 - Ein Personalmitglied kann unter denselben Bedingungen wie im Gemeinschaftsunterrichtswesen beim Träger einen Urlaub beantragen.

Der Träger legt jeden Urlaubsantrag, für den im Gemeinschaftsunterrichtswesen eine Entscheidung seitens der Regierung erforderlich ist, um weiterhin das Gehalt beziehen zu können, der Regierung zur Genehmigung vor.

*Abschnitt 3 — Nichtaktiver Dienst***Art. 73 - Aufzählung**

Ein Personalmitglied befindet sich im nichtaktiven Dienst, wenn es:

1. aus disziplinarischen Gründen vorübergehend seines Amtes enthoben ist;
2. aus disziplinarischen Gründen in den nichtaktiven Dienst versetzt worden ist;
3. aus familienbedingten Gründen eine Abwesenheit längerer Dauer genehmigt bekommen hat.

Mit Ausnahme des in Absatz 1 Nummer 3 angeführten Falls kann ein Personalmitglied im nichtaktiven Dienst keine Ansprüche auf eine Bezeichnung oder Ernennung in einem Auswahl- oder Beförderungsamte geltend machen.

*Abschnitt 4 — Zurdispositionstellung***Art. 74 - Aufzählung**

Ein definitiv ernanntes Personalmitglied kann zur Disposition gestellt werden:

1. wegen Stellenmangels,
2. wegen eines Sonderauftrags,
3. wegen Krankheit oder Gebrechen,
4. aus persönlichen Gründen,
5. aus persönlichen Gründen vor der Versetzung in den Ruhestand,
6. durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes.

Art. 75 - Modalitäten der Zurdispositionstellung

§ 1 - Mit Ausnahme der Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes erfolgt die Zurdispositionstellung unter denselben Bedingungen wie im Gemeinschaftsunterrichtswesen. Dies gilt auch für die Gewährung einer Wartegehaltssubvention.

Jede Zurdispositionstellung, für die ein Beschluss der Regierung oder ihres Beauftragten notwendig ist, um ein Wartegehalt im Gemeinschaftsunterrichtswesen zu beziehen, wird der Regierung vom Träger zur Genehmigung vorgelegt.

§ 2 - Ausschließlich ein in Anwendung von Artikel 74 Nummern 1, 2 und 3 zur Disposition stehendes Personalmitglied kann seine Ansprüche auf eine Bezeichnung oder Ernennung in einem Auswahl- oder Beförderungsamte geltend machen.

§ 3 - Mit Ausnahme der Zurdispositionstellung wegen eines Sonderauftrages darf kein Personalmitglied nach Ablauf des Monats, in dem es das Alter von 60 Jahren erreicht hat und 30 Dienstjahre zählt, die für die Eröffnung des Anrechts auf eine Ruhestandsrente berücksichtigt werden, zur Disposition gestellt werden oder in dieser Dienststellung bleiben.

Art. 76 - Modalitäten der Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes

§ 1 - Die Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes wird der Regierung vom Träger zur Genehmigung vorgelegt.

§ 2 - Der Träger stellt dem Personalmitglied einen Vorschlag der Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes anhand eines Einschreibens zu. Dieses Einschreiben wird am dritten Werktag nach dem Tag, an dem es abgeschickt wurde, wirksam.

Binnen einer Frist von zwanzig Tagen ab der Zustellung kann das Personalmitglied vor der zuständigen Einspruchskammer gegen den Vorschlag der Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes Einspruch erheben. Der Einspruch bewirkt die Aussetzung des Verfahrens.

Die Einspruchskammer übermittelt dem Personalmitglied und dem Träger binnen einer Frist von neunzig Tagen ab dem Datum, an dem sie den Einspruch des Personalmitglieds erhalten hat, ein mit Gründen versehenes Gutachten.

Spätestens 30 Tage nach Erhalt des Gutachtens der Einspruchskammer teilt der Träger dem Personalmitglied seine Entscheidung durch Amtshandlung eines Gerichtsvollziehers oder anhand eines Einschreibens mit, das am dritten Werktag nach Versand wirksam wird.

Der Träger vermerkt gegebenenfalls die Gründe, warum das Gutachten nicht befolgt wird.

Falls es sich um einen Religionslehrer handelt, kann die Zurdispositionstellung ausschließlich im Einvernehmen mit dem zuständigen Kultuträger dieser Religion - insofern vorhanden - vorgenommen werden.

§ 3 - Das Personalmitglied, das durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes zur Disposition gestellt wird, bezieht ein Wartegehalt, das auf der Grundlage der im Gemeinschaftsunterrichtswesen anwendbaren Bestimmungen berechnet wird.

KAPITEL IX — *Endgültiges ausscheiden aus dem Amt*

Art. 77 - Beendigung einer Bezeichnung oder Ernennung von Amts wegen

Unbeschadet der Bestimmungen über die Beendigung der zeitweiligen Bezeichnung in ein Anwerbungsamt endet eine zeitweilige Bezeichnung oder definitive Ernennung von Amts wegen ohne Kündigungsfrist, wenn die Personalmitglieder eine der folgenden Bedingungen nicht mehr erfüllen:

1. a) Bürger der Europäischen Union sein, vorbehaltlich einer von der Regierung erteilten eine Abweichung;
- b) die bürgerlichen und politischen Rechte besitzen;
- c) den Milizgesetzen genügen;
2. es nach einer genehmigten Abwesenheit ohne triftigen Grund versäumen, ihren Dienst wiederaufzunehmen, und während eines ununterbrochenen Zeitraums von mehr als zehn Tagen abwesend bleiben;
3. ihre Stelle ohne triftigen Grund verlassen und während eines ununterbrochenen Zeitraums von mehr als zehn Tagen abwesend bleiben;
4. sich in den Fällen befinden, in denen die Anwendung der Strafgesetze ihre Amtsenthebung zur Folge hat;
5. sich in einer Situation der durch Gesetz oder Verordnung anerkannten endgültigen Arbeitsunfähigkeit befinden, die sie daran hindert, ihr Amt uneingeschränkt auszuüben;
6. es, nachdem sie in den aktiven Dienst wiedereinberufen worden sind, ohne zulässigen Grund ablehnen, die vom Träger zugewiesene Stelle anzutreten;
7. nach Ausschöpfung der in Artikel 16 Absatz 4 angeführten Einspruchsmöglichkeit es weiterhin ablehnen, einer Unvereinbarkeit ein Ende zu bereiten;
8. regelwidrig bezeichnet oder ernannt worden sind, wenn einer der nachstehenden Fälle eintritt:
 - a) die Regelwidrigkeit wird innerhalb von 60 Tagen nach der erfolgten Bezeichnung oder Ernennung festgestellt;
 - b) die Regelwidrigkeit ist durch ein Täuschungsmanöver des Personalmitglieds hervorgerufen worden;
 - c) die Regelwidrigkeit ist derart schwerwiegend, dass die Bezeichnung oder Ernennung als nicht bestehend betrachtet werden muss;
9. in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze versetzt werden.

Der Träger setzt das Personalmitglied durch Amtshandlung eines Gerichtsvollziehers oder anhand eines Einschreibens vom endgültigen Ausscheiden aus dem Amt in Kenntnis. Er führt den Grund des Ausscheidens aus dem Amt an.

In dem in Absatz 1 Nummer 8 erwähnten Fall behält das Personalmitglied die mit seiner vorherigen Situation verbundenen erworbenen Rechte.

Art. 78 - Beendigung einer definitiven Ernennung

Eine definitive Ernennung endet ebenfalls:

1. wenn das Personalmitglied freiwillig aus dem Amt ausscheidet;
2. durch die Entlassung von Amts wegen;
3. wenn die Bewertungsberichte innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Jahren jeweils mit dem Vermerk «unzureichend»schließen;
4. falls es sich um einen Religionslehrer handelt, wenn die Berichte des Kultuträgers innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Jahren jeweils mit dem Vermerk «unzureichend»schließen.

Im Falle des freiwilligen Ausscheidens aus dem Amt kann das Personalmitglied nur vom Dienst fernbleiben, falls eine Genehmigung seitens des Trägers vorliegt oder nachdem es eine Kündigungsfrist von 15 Tagen beachtet hat. Die Kündigung wird dem Träger anhand eines Einschreibens zugestellt, sie wird am dritten Werktag nach der Versendung wirksam. Um gültig zu sein, führt das Einschreiben die Dauer der Kündigungsfrist an.

Wenn die Beendigung der definitiven Ernennung zur Anwendung von Artikel 10 des Gesetzes vom 20. Juli 1991 über soziale und verschiedene Bestimmungen führt, zahlt die Deutschsprachige Gemeinschaft dem Landesamt für Soziale Sicherheit den in diesem Artikel vorgesehenen Betrag.

KAPITEL X — *Disziplinarordnung*

Abschnitt 1 — Disziplinarstrafen

Art. 79 - Aufzählung

§ 1 - Definitiv ernannten Personalmitgliedern, die ihre Pflichten nicht erfüllen, können folgende Strafen auferlegt werden:

1. die Zurechtweisung,
2. der Verweis,
3. die Gehaltskürzung,
4. die vorübergehende Amtsenthebung aus disziplinarischen Gründen,
5. die Versetzung in den nichtaktiven Dienst aus disziplinarischen Gründen,
6. die Rückstufung,
7. die Entlassung von Amts wegen.

§ 2 - Falls es sich um einen Religionslehrer handelt, kann die Disziplinarstrafe nur auf Vorschlag des zuständigen Kultusträgers - insofern vorhanden - oder auf Vorschlag des Trägers im Einvernehmen mit dem zuständigen Kultusträger auferlegt werden.

Art. 80 - Verfahren

§ 1 - Unbeschadet der in Absatz 2 angeführten Regelung werden die Disziplinarstrafen von der Behörde ausgesprochen, die die Ernennung vornimmt.

In den Unterrichtseinrichtungen oder PMS-Zentren, die von einer Gemeinde, von der Provinz, von einem Öffentlichen Sozialhilfezentrum oder von einem interkommunalen Zweckverband organisiert werden, werden die Zurechtweisung, der Verweis und die Gehaltskürzung in Abweichung von Absatz 1 vom Bürgermeister- und Schöffenkollegium, vom Ständigen Ausschuss des Provinzialrates, vom Sozialhilferat oder vom Verwaltungsrat verhängt.

Der Schulleiter beziehungsweise der Direktor des PMS-Zentrums stellt dem Personalmitglied, nachdem er es angehört hat, und nach Rücksprache mit dem Bürgermeister- und Schöffenkollegium, dem Ständigen Ausschuss des Provinzialrates, dem Sozialhilferat oder dem Verwaltungsrat, falls der Träger eine Gemeinde, eine Provinz, ein Öffentliches Sozialhilfezentrum oder ein interkommunaler Zweckverband ist, den Vorschlag einer Disziplinarstrafe anhand eines Einschreibens zu, das am dritten Werktag nach der Versendung wirksam wird.

Falls sich die Maßnahme gegen den Schulleiter beziehungsweise den Direktor des PMS-Zentrums richtet, schlägt in Abweichung von Absatz 3 der Träger die Strafe vor.

Binnen einer Frist von zwanzig Tagen ab der Zustellung kann das Personalmitglied vor der zuständigen Einspruchskammer gegen den Vorschlag einer Disziplinarstrafe Einspruch erheben.

Durch den Einspruch wird das Verfahren ausgesetzt.

§ 2 - Die Einspruchskammer übermittelt dem Personalmitglied und dem Träger binnen einer Frist von neunzig Tagen ab dem Datum, an dem sie den Einspruch des Personalmitglieds erhalten hat, ein mit Gründen versehenes Gutachten.

§ 3 - Falls es sich um einen Religionslehrer handelt, wird immer das Gutachten des zuständigen Kultusträgers dieser Religion - insofern vorhanden - eingeholt.

§ 4 - Spätestens 30 Tage nach Erhalt des Gutachtens der Einspruchskammer teilt der Träger dem Personalmitglied seine Entscheidung durch Amtshandlung eines Gerichtsvollziehers oder anhand eines Einschreibens mit, das am dritten Werktag nach der Versendung wirksam wird. Er vermerkt die Gründe, wenn das Gutachten nicht befolgt wird.

§ 5 - Das in den §§ 1 bis 4 angeführte Verfahren kann bei einem definitiv ernannten Personalmitglied, das wegen Stellenmangels zur Disposition gestanden hat und bei einem anderen Träger wieder in den Dienst einberufen worden ist oder wiederbeschäftigt worden ist, ebenfalls gleichzeitig von beiden Trägern gemeinsam angewendet werden.

Um die in Absatz 1 angeführte gemeinsame Anwendung zu ermöglichen, benachrichtigt der Träger, bei dem das Personalmitglied wieder in den Dienst einberufen worden ist oder wiederbeschäftigt worden ist, schriftlich den Träger, bei dem es definitiv ernannt worden ist, über die Absicht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

Die Disziplinarstrafe kann von beiden Trägern oder von einem Träger verhängt werden, wobei sie im letzteren Fall nur diesem Träger gegenüber wirksam ist.

Art. 81 - Modalitäten der Gehaltskürzung

Eine Gehaltskürzung wird für mindestens einen Monat und für höchstens drei Monate auferlegt und darf sich nicht auf mehr als ein Fünftel des letzten Bruttogehalts im aktiven Dienst oder des Wartegehalts belaufen.

Art. 82 - Modalitäten der vorübergehenden Amtsenthebung

Eine vorübergehende Amtsenthebung aus disziplinarischen Gründen wird für höchstens ein Jahr verhängt. Das Personalmitglied wird aus seinem Amt entfernt und bezieht die Hälfte seines letzten Bruttogehalts im aktiven Dienst oder seines Wartegehalts.

Art. 83 - Modalitäten der Versetzung in den nichtaktiven Dienst

Die Dauer der Versetzung in den nichtaktiven Dienst aus disziplinarischen Gründen darf nicht weniger als ein Jahr und nicht mehr als fünf Jahre betragen.

Das Personalmitglied wird aus seinem Amt entfernt und bezieht während der zwei ersten Jahre ein Wartegehalt, das der Hälfte des Gehaltes im aktiven Dienst entspricht. Ohne letzteren Betrag jemals übersteigen zu dürfen, wird das Wartegehalt anschließend auf den Satz der Pension festgelegt, die der Betreffende bezöge, wenn er vorzeitig in den Ruhestand versetzt würde.

Nach Ablauf der Hälfte seiner Strafe darf das Personalmitglied seine Wiedereingliederung in das Unterrichtswesen beantragen.

Art. 84 - Mindestbetrag im Falle der Gehaltskürzung oder der Gewährung eines Wartegehalts

Die Gehaltskürzung oder die Gewährung eines Wartegehalts darf nicht zur Folge haben, dass das Gehalt des Personalmitglieds auf einen Betrag verringert wird, der unter dem Betrag der Arbeitslosenunterstützung liegt, auf die das Personalmitglied ein Anrecht hätte, wenn es die Regelung der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger in Anspruch nehmen könnte.

Art. 85 - Aussetzung des Disziplinarverfahrens

Ein strafrechtliches Verfahren setzt das Disziplinarverfahren aus, das auf denselben Tatbeständen beruht.

Der Träger entscheidet über die Anwendung einer Disziplinarstrafe ungeachtet des Ausgangs des strafrechtlichen Verfahrens.

*Abschnitt 2 — Streichung einer Disziplinarstrafe***Art. 86 - Streichung**

Die Streichung einer Disziplinarstrafe erfolgt von Amts wegen nach einer Frist, die festgelegt ist auf:

1. ein Jahr für Zurechtweisungen und Verweise,
2. drei Jahre für Gehaltskürzungen,
3. fünf Jahre für vorübergehende Amtsenthebungen aus disziplinarischen Gründen,
4. sieben Jahre für die Versetzung in den nichtaktiven Dienst aus disziplinarischen Gründen.

Die Frist setzt am Tag der Verhängung der Disziplinarstrafe ein.

Unbeschadet der Ausführung der Disziplinarstrafe hat die Streichung dieser Strafe zur Folge, dass diese nicht mehr berücksichtigt werden darf, unter anderem, was das Anrecht auf ein Auswahl- oder Beförderungsamts betrifft. Die gestrichene Disziplinarstrafe wird aus der Personalakte entfernt.

*KAPITEL XI — Einspruchskammer***Art. 87 - Einsetzung**

Es wird für das offizielle subventionierte Unterrichtswesen eine Einspruchskammer eingesetzt, die sich mit den in Artikel 16, 28, 30, 67 und 80 angeführten Einsprüchen befasst.

Art. 88 - Zusammensetzung

§ 1 - Die Einspruchskammer setzt sich zusammen aus:

1. einer gleichen Anzahl Vertreter der Träger und der Personalmitglieder des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens. Es gibt für jede Kategorie ebensoviel Ersatzmitglieder wie effektive Mitglieder;
2. einem Präsidenten und zwei stellvertretenden Präsidenten;
3. einem Sekretär und einem beigeordneten Sekretär.

Die effektiven Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Einspruchskammer werden von der Regierung auf Vorschlag der Träger und der in Anwendung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Beamten dieser Behörden und in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 28. September 1984 zur Ausführung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens und der offiziellen subventionierten PMS-Zentren bezeichnet. In Ermangelung einer Einigung innerhalb dieser Träger oder Organisationen kann die Regierung entscheiden.

Die Präsidenten und stellvertretenden Präsidenten werden von der Regierung unter der Richter- und Staatsanwaltschaft im aktiven Dienst bezeichnet.

§ 2 - Die Regierung legt die Anzahl Mitglieder der Einspruchskammer und die Dauer ihres Mandats fest. Die Einspruchskammer zählt mindestens drei effektive Mitglieder, die die Träger vertreten, und drei Mitglieder, die das Personal vertreten.

Art. 89 - Geschäftsordnung

Die Einspruchskammer arbeitet ihre eigene Geschäftsordnung aus, die sie der Regierung zur Genehmigung vorlegt.

Art. 90 - Streichung und Freistellungen von Mitgliedern

Sobald ein Fall bei der Einspruchskammer eingereicht worden ist, teilt der Präsident dem Personalmitglied und dem Träger die Liste der effektiven Mitglieder und der Ersatzmitglieder mit. Binnen einer Frist von zehn Tagen, nachdem sie diese Liste erhalten haben, können das Personalmitglied und der Träger die Ablehnung von höchstens zwei Mitgliedern beantragen. Sie dürfen allerdings nicht gleichzeitig ein effektives Mitglied und dessen Ersatzmitglied ablehnen.

Ein Mitglied kann seine Freistellung beantragen, wenn es glaubt, einen moralischen Nutzen in der Sache zu haben oder wenn es glaubt, man könne seine Unparteilichkeit anzweifeln. Der Präsident entscheidet, ob diesem Antrag Folge geleistet wird. Er kann aus denselben Gründen auch ein Mitglied freistellen.

Der Präsident, die stellvertretenden Präsidenten, die effektiven Mitglieder und die Ersatzmitglieder dürfen nicht in einer Angelegenheit tagen, die ihren Ehepartner beziehungsweise einen Verwandten oder Anverwandten bis zum vierten Grad einschließlich betreffen.

Art. 91 - Verfahren

Die Parteien werden vom Präsidenten binnen zwanzig Tagen nach Erhalt des Einspruchs einberufen.

Das Personalmitglied und der Träger werden von der Einspruchskammer angehört.

Das Personalmitglied kann sich von einem Vertreter einer der in Artikel 88 angeführten repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, von einem Anwalt oder von einem Verteidiger, den es unter den Personalmitgliedern des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens auswählt, die sich im aktiven Dienst befinden, die aus persönlichen Gründen vor der Versetzung in den Ruhestand zur Disposition stehen oder die sich im Ruhestand befinden, beistehen oder vertreten lassen.

Der Träger kann sich von einem Anwalt, von einem Verteidiger, den er unter den Vertretern der Träger des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens auswählt, oder von einem Vertreter einer Vereinigung, die die Belange des Trägers verteidigt, beistehen oder vertreten lassen.

Die Einspruchskammer kann eine zusätzliche Untersuchung anordnen und Zeugen anhören.

Die Tatsache, dass das Personalmitglied beziehungsweise sein Vertreter oder der Träger beziehungsweise sein Vertreter bei der Sitzung nicht erscheint, hindert die Einspruchskammer nicht daran, in der Angelegenheit zu entscheiden.

Art. 92 - Anwesenheits- und Abstimmungsquorum

Die Kammer ist nur beschlussfähig, wenn mindestens zwei Mitglieder, die die Träger vertreten, und zwei Mitglieder, die die Personalmitglieder vertreten, anwesend sind. Die Vertreter der Träger und die Vertreter des Personals müssen in gleicher Anzahl anwesend sein, um an der Abstimmung teilzunehmen. Gegebenenfalls wird die Parität wiederhergestellt, indem ein oder mehrere Mitglieder durch Auslosung von der Abstimmung ausgeschlossen werden.

Falls die im vorhergehenden Absatz angeführte, zur Beschlussfähigkeit erforderliche Mindestanzahl nicht erreicht wird, beruft der Präsident binnen fünfzehn Tagen eine neue Versammlung ein. Während dieser Versammlung kann unabhängig von der Anzahl anwesender Mitglieder jeder Gruppe ein Beschluss gefasst werden.

Stimmberechtigt sind die Vertreter der Träger und der Personalmitglieder.

Das begründete Gutachten wird nach geheimer Abstimmung aufgrund der einfachen Stimmenmehrheit abgegeben. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Präsident.

Art. 93 - Mitteilung des Gutachtens

Das begründete Gutachten der Einspruchskammer wird den Parteien binnen fünf Tagen nach der Versammlung, während der es abgegeben wurde, per Einschreiben mitgeteilt.

Art. 94 - Funktionskosten und Entschädigungen

Die Funktionskosten der Einspruchskammer gehen zu Lasten der Gemeinschaft.

Die Regierung legt das Anwesenheitsgeld, auf das der Präsident und die Vizepräsidenten Anspruch haben, sowie die Fahrtkostenentschädigung, auf die der Präsident, die Vizepräsidenten und die Mitglieder Anspruch haben, fest.

KAPITEL XII — Vorsorgliche vorübergehende Amtsenthebung**Art. 95 - Anwendung und Verfahren**

§ 1 - Die vorsorgliche vorübergehende Amtsenthebung ist eine Verwaltungsmaßnahme ohne jeglichen disziplinarrechtlichen Charakter. Sie hat die Entfernung aus dem Amt zur Folge.

In folgenden Fällen kann ein Personalmitglied vorsorglich vorübergehend seines Amtes enthoben werden, wenn dies im Interesse des Dienstes oder des Unterrichts erforderlich ist:

1. im Verlauf einer strafrechtlichen Verfolgung,
2. im Verlauf eines Disziplinarverfahrens,
3. ab dem Zeitpunkt, an dem das Einschreiben wirksam wird, anhand dessen der Träger das Personalmitglied über die Feststellung einer Unvereinbarkeit unterrichtet,
4. ab dem Zeitpunkt, an dem das Einschreiben wirksam wird, anhand dessen der Träger dem Personalmitglied den Vorschlag der Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes übermittelt.

§ 2 - Vor jeglicher Maßnahme einer vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung wird das Personalmitglied vom Träger zwecks Anhörung vorgeladen.

Die Vorladung und die Begründung der vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung werden dem Personalmitglied entweder anhand eines Einschreibens zugestellt, das am dritten Werktag nach der Versendung wirksam wird, oder anhand eines Schreibens mit Empfangsbestätigungsabschnitt ausgehändigt, das an dem Datum wirksam wird, das auf dem Empfangsbestätigungsabschnitt angeführt wird. Die Anhörung findet frühestens am zweiten Werktag nach dem Tag statt, an dem die Vorladung wirksam wird.

Während der Anhörung kann das Personalmitglied sich von einem Vertreter einer in Artikel 88 angeführten repräsentativen Gewerkschaftsorganisation, von einem Anwalt oder von einem Verteidiger, den es unter den Personalmitgliedern des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens auswählt, die sich im aktiven Dienst befinden, die aus persönlichen Gründen vor der Versetzung in den Ruhestand zur Disposition stehen oder die sich im Ruhestand befinden, beistehen oder vertreten lassen.

Innerhalb der drei Werktage, die dem Tag folgen, an dem die Anhörung vorgesehen war, teilt der Träger dem Personalmitglied, selbst wenn dieses oder sein Stellvertreter am Tag der Anhörung nicht erschienen sind, seine Entscheidung anhand eines Einschreibens mit, das am dritten Werktag nach der Versendung wirksam wird.

§ 3 - In Abweichung von § 2 Absatz 1 kann ein Personalmitglied in folgenden Fällen umgehend aus seinem Amt entfernt werden:

1. wenn ein schwerwiegender Fehler vorliegt, bei dem es auf frischer Tat ertappt worden ist;
2. wenn die Vorwürfe, die gegen ihn erhoben werden, derart schwerwiegend sind, dass seine Anwesenheit in der Schule im Interesse des Dienstes oder des Unterrichts nicht angebracht ist.

Die in Absatz 1 angeführte Maßnahme erfolgt spätestens am dritten Werktag, der dem Tag folgt, an dem der Träger von den Tatbeständen weiß.

Spätestens am dritten Werktag, der dem Tag folgt, an dem der Träger die in Absatz 1 angeführte Maßnahme ergriffen hat, wendet der Träger das in § 2 angeführte Verfahren an, andernfalls endet die Entfernung aus dem Amt nach Ablauf dieser Frist. Das Personalmitglied kann daraufhin nur in Anwendung des in § 2 angeführten Verfahrens wegen derselben Tatbestände erneut aus seinem Amt entfernt werden.

§ 4 - Die Dauer der vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung beträgt höchstens ein Jahr. Dies gilt nicht im Falle einer strafrechtlichen Verfolgung.

Die vorsorgliche vorübergehende Amtsenthebung endet auf jeden Fall nach 45 Tagen, wenn dem Personalmitglied nicht innerhalb dieser Frist der in Artikel 80 § 1 Absätze 3 und 4 angeführte Vorschlag einer Disziplinarstrafe zugestellt wird. Sie endet ebenfalls an dem Tag, an dem der Träger nach Erhalt des Gutachtens der Einspruchskammer in Anwendung von Artikel 80 § 4 spätestens eine Entscheidung treffen muss.

§ 5 - Eine vorsorgliche vorübergehende Amtsenthebung im Rahmen eines Disziplinarverfahrens wird vom Träger alle drei Monate ab dem Datum ihrer Wirksamkeit schriftlich bestätigt.

Diese Bestätigung wird dem Betreffenden per Einschreiben zugestellt. In Ermangelung einer Bestätigung der vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung innerhalb der erforderlichen Frist kann das Personalmitglied wieder in seine Ämter zurückkehren, nachdem es den Schulträger per Einschreiben mindestens zehn Werktage vor der effektiven Wiederaufnahme der Arbeit davon in Kenntnis gesetzt hat.

Nachdem der Träger diesen Bescheid erhalten hat, kann er den Fortbestand der vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung nach obenerwähntem Verfahren bekräftigen.

Art. 96 - Gehaltskürzung

§ 1 - Das Gehalt eines Personalmitglieds, das vorsorglich vorübergehend seines Amtes enthoben ist, wird in folgenden Fällen auf die Hälfte seines Bruttogehalts im aktiven Dienst gekürzt:

1. wenn es strafrechtlich verfolgt und unter Anklage gestellt wird;
2. wenn ihm der Vorschlag einer der in Artikel 79 § 1 Nummern 4, 5 und 6 angeführten Disziplinarmaßnahmen zugestellt wird.

In dem in Absatz 1 Nummer 1 angeführten Fall erfolgt die Kürzung am ersten Tag des Monats, der dem Monat folgt, in dem das Personalmitglied unter Anklage gestellt worden ist.

In dem in Absatz 1 Nummer 2 angeführten Fall erfolgt die Kürzung am Tag der Zustellung des Vorschlags.

§ 2 - Die Gehaltskürzung darf nicht zur Folge haben, dass das Gehalt des Personalmitglieds auf einen Betrag herabgesetzt wird, der unter dem Betrag der Arbeitslosenunterstützung liegt, auf die das Personalmitglied ein Anrecht hätte, wenn es die Regelung der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger in Anspruch nehmen könnte.

Art. 97 - Widerruf der Gehaltskürzung

§ 1 - Am Ende des Disziplinar- oder Gerichtsverfahrens wird die Gehaltskürzung widerrufen, außer wenn eine der in Artikel 79 § 1 Nummern 4, 5 und 6 vorgesehenen Maßnahmen ergriffen wird oder wenn das Personalmitglied definitiv strafrechtlich verurteilt wird.

Im Falle des Widerrufs der Gehaltskürzung steht dem Personalmitglied für den Zeitraum der Amtsenthebung die ergänzende Gehaltssubvention zu, erhöht um die Verzugszinsen, die ab dem Tage der Kürzung in Anwendung des gesetzlichen Zinssatzes berechnet werden. Der Träger zahlt diesen ergänzenden Betrag an die Gemeinschaft.

§ 2 - Wird im Rahmen eines Disziplinarverfahrens oder des Verfahrens der Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes eine vorsorgliche vorübergehende Amtsenthebung ohne Gehaltskürzung vorgenommen, zahlt der Träger der Gemeinschaft einen Betrag, welcher der Hälfte der Gehaltssubvention entspricht, die das Personalmitglied während des Zeitraums der Amtsenthebung bezogen hat, wenn:

1. keine Disziplinarstrafe ergriffen worden ist;
2. keine Entlassung auf Grund einer Unvereinbarkeit erfolgt ist;
3. keine Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes erfolgt ist.

§ 3 - Das vom Personalmitglied während der vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung bezogene Gehalt bleibt ihm erhalten.

Falls die Dauer der vorübergehenden Amtsenthebung aus disziplinarischen Gründen kürzer ist als die Dauer der vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung, bezieht das Personalmitglied die Gesamtheit seines Gehalts ab dem Ende der Periode der vorübergehenden Amtsenthebung aus disziplinarischen Gründen.

Art. 98 - Benachrichtigung der Regierung

Die vorsorgliche vorübergehende Amtsenthebung wird der Regierung zur Kenntnis gebracht, um die sofortige Ausführung dieser Maßnahme zu gewährleisten.

KAPITEL XIII — *Paritätische kommission*

Art. 99 - Einsetzung

Nach Rücksprache mit den Träger und mit den in Anwendung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Beamten dieser Behörden und in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 28. September 1984 zur Ausführung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen des Personals des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens und der offiziellen subventionierten PMS-Zentren richtet die Regierung eine paritätische Kommission für das offizielle subventionierte Unterrichtswesen ein.

Der Erlass der Regierung zur Einsetzung der paritätischen Kommission gibt die Benennung und die Zusammensetzung bekannt.

Art. 100 - Geschäftsordnung

Die paritätische Kommission arbeitet ihre eigene Geschäftsordnung aus, die sie der Regierung zur Genehmigung vorlegt.

Art. 101 - Zusammensetzung

Die paritätische Kommission setzt sich zusammen aus:

1. einer gleichen Anzahl Vertreter der Träger und der Personalmitglieder. Es gibt für jede Kategorie ebensoviel Ersatzmitglieder wie effektive Mitglieder;
2. einem Präsidenten und einem Vizepräsidenten;
3. Berichterstattern, die der Kommission alle Informationen liefern, um Entscheidungen treffen zu können,

4. einem Sekretär und einem beigeordneten Sekretär.

Die Vertreter der Träger und die Vertreter der Personalmitglieder können sich von technischen Beratern begleiten lassen, deren Höchstzahl in der in Artikel 100 erwähnten Geschäftsordnung bestimmt wird.

Die Anzahl Mitglieder der paritätischen Kommission und die Dauer ihres Mandats werden durch einen Erlass der Regierung festgelegt. Die Kommission zählt mindestens vier effektive Mitglieder, die die Träger vertreten, und vier effektive Mitglieder, die das Personal vertreten.

Art. 102 - Bezeichnung des Präsidenten und der Mitglieder

Die effektiven Mitglieder und die Ersatzmitglieder werden von der Regierung auf Vorschlag der in Artikel 99 erwähnten Gruppierungen bezeichnet. In Ermangelung einer Einigung zwischen den Trägern oder Gewerkschaftsorganisationen legt die Regierung die Anzahl Mandate fest, die jeder dieser Gruppierungen zugewiesen wird.

Der Präsident und der Vizepräsident werden von der Regierung unter den sachkundigen Personen bezeichnet, die unabhängig von den Belangen sind, mit denen die Kommission befasst wird. Der Berichterstatter, der Sekretär und der beigeordnete Sekretär werden von der Regierung ernannt.

Die Ausübung des Präsidentenamtes und des Vizepräsidentenamtes ist unvereinbar mit der Mitgliedschaft in der Abgeordnetenkammer, im Senat, in einem Regional- oder Gemeinschaftsrat, im Europäischen Parlament, im Provinzialrat, im Gemeinderat, in der Föderalregierung, in der Regierung einer Region oder Gemeinschaft, im Ständigen Ausschuss des Provinzialrates oder in einem ministeriellen Kabinetts. Zudem ist sie unvereinbar mit dem Amt eines Provinzgouverneurs, eines Bezirkskommissars und eines Bürgermeisters.

Art. 103 - Aufgaben

Die Aufgabe der paritätischen Kommission besteht vor allem darin:

1. über die allgemeinen Arbeitsbedingungen zu beraten;
2. allen drohenden oder eventuell ausgebrochenen Unstimmigkeiten zwischen den dem vorliegendem Dekret unterliegenden Trägern und Mitgliedern des Personals vorzubeugen beziehungsweise sie zu schlichten;
3. ergänzende Regeln zu den statutarischen Bestimmungen dieses Dekrets vorzuschlagen.

Die Regierung kann die paritätische Kommission dazu auffordern, die unter Nummer 3 erwähnten ergänzenden Regeln binnen der von ihr festgelegten Frist vorzuschlagen.

Art. 104 - Anwesenheits- und Abstimmungsquorum

Die Kommission ist beschlussfähig, wenn in jeder der in Artikel 101 Absatz 1 Nr. 1 angeführten Gruppen die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse der Kommission werden einstimmig von den anwesenden Mitgliedern gefasst. Stimmenthaltungen sind nicht zulässig. Die Präsidenten, Vizepräsidenten, Berichterstatter und Sekretäre sind nicht stimmberechtigt.

Wenn nicht in jeder Gruppe die Mehrheit aller Mitglieder anwesend ist oder wenn keine Einstimmigkeit erzielt wird, hält die Kommission binnen fünfzehn Tagen eine neue Versammlung ab. Während dieser Versammlung kann unabhängig von der Anzahl anwesender Mitglieder jeder Gruppe ein Beschluss gefasst werden. Ein Beschluss gilt als gefasst, wenn jeweils mindestens 2/3 der anwesenden Mitglieder jeder Gruppe zustimmen.

Art. 105 - Funktionskosten und Entschädigungen

Die Funktionskosten der Kommission gehen zu Lasten der Gemeinschaft.

Die Regierung legt das Anwesenheitsgeld, auf das der Präsident und die Vizepräsidenten Anspruch haben, sowie die Fahrtkostenentschädigung, auf die der Präsident, die Vizepräsidenten und die Mitglieder Anspruch haben, fest.

KAPITEL XIV — *Aufhebungs-, Abänderungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen*

Art. 106 - Aufhebung

Werden aufgehoben:

1. Artikel 9 Absätze 3 und 6 sowie Artikel 45, abgeändert durch das Gesetz vom 11. Juli 1973 und durch das Dekret vom 14. Dezember 1998, des Gesetzes vom 25. Mai 1959 zur Abänderung gewisser Bestimmungen der Unterrichtsgesetzgebung, was das offizielle subventionierte Unterrichtswesen und die offiziellen subventionierten Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren betrifft;

2. der Königliche Erlass vom 18. Juli 1933 über die Zurdispositionstellung der Mitglieder des Lehrpersonals, abgeändert durch den Königlichen Erlass Nr. 132 vom 28. Februar 1935 und durch die Gesetze vom 10. Juni 1937, 23. Juli 1952, 18. Februar 1954 und 17. Dezember 1956 und durch das Dekret vom 14. Dezember 1998, was das offizielle subventionierte Unterrichtswesen und die offiziellen subventionierten Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren betrifft;

3. Artikel 30, abgeändert durch das Dekret vom 4. März 1996, sowie die Artikel 74, 75 und 76, abgeändert durch das Gesetz vom 29. Mai 1959, der am 20. August 1957 koordinierten Gesetze über das Primarschulwesen;

4. Artikel 149 Nummer 2 und Artikel 150, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 30. Mai 1989 und durch das Gesetz vom 24. Mai 1991, sowie die Artikel 151 und 152, abgeändert durch das Gesetz vom 24. Mai 1991, des neuen Gemeindegesetzes vom 24. Juni 1988.

Art. 107 - Abänderungsbestimmung

In Artikel 46 des Dekretes vom 14. Dezember 1998 zur Festlegung des Statuts der subventionierten Personalmitglieder des freien subventionierten Unterrichtswesens und des freien subventionierten Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentrums wird ein Absatz mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„In Abweichung von Absatz 1 erfolgt eine definitive Ernennung in einer offenen Stelle eines Anwerbungsamtes im Grundschulwesen nur, wenn diese Stelle während der beiden vorhergehenden Schuljahre offen war.“

Art. 108 - Übergangsregel

§ 1 - Die subventionierten Personalmitglieder, die vor In-Kraft-Treten des vorliegenden Dekretes definitiv ernannt sind und diejenigen, die ihnen gleichgestellt sind, gelten als definitiv ernannt im Sinne dieses Dekretes.

§ 2 - Die subventionierten Personalmitglieder, die vor In-Kraft-Treten des vorliegenden Dekrets zeitweilig eine offene Stelle in einem Auswahlamt besetzen, können in diesem Amt definitiv ernannt werden, sobald sie die in Artikel 54 Nummer 1 erwähnten Bedingungen erfüllen, wobei das erforderliche Dienstalter auch in der zeitweiligen Ausübung des Amtes erworben werden kann, und sofern sie die aufgrund von Artikel 37 Absatz 1 Nummer 7 erforderliche körperliche Fähigkeit besitzen.

Die subventionierten Personalmitglieder, die vor In-Kraft-Treten des vorliegenden Dekrets zeitweilig eine offene Stelle in einem Beförderungsamt besetzen, können in diesem Amt definitiv ernannt werden, sobald sie die in Artikel 62 erwähnten Bedingungen erfüllen, wobei das erforderliche Dienstalter auch in der zeitweiligen Ausübung des Amtes erworben werden kann, und sofern sie die aufgrund von Artikel 37 Absatz 1 Nummer 7 erforderliche körperliche Fähigkeit besitzen.

Die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen definitiven Ernennungen können nur erfolgen für Stellen, die aufgrund der geltenden Regelung nicht mehr durch Wiedereinberufung in den Dienst oder Wiederbeschäftigung eines Personalmitglieds, das zur Disposition wegen Stellenmangels gestellt wurde, zugänglich sind.

In Abweichung von Artikel 55 § 1 Nummer 3 beziehungsweise Artikel 63 § 1 Nummer 3 und in Erwartung ihrer definitiven Ernennung können die in den Absätzen 1 und 2 erwähnten Personalmitglieder das Amt, in dem sie zeitweilig bezeichnet worden sind, weiter ausüben.

Art. 109 - Übergangsregel

Bei den subventionierten Personalmitgliedern, auf die die Bestimmungen von Artikel 108 keine Anwendung finden, wird davon ausgegangen, dass sie die Eigenschaft von zeitweiligen Personalmitgliedern im Sinne des vorliegenden Dekrets besitzen, wobei die geleisteten Dienste mitberücksichtigt werden bei der Berechnung des in den Artikeln 22, 23, 37 Absatz 1 Nummer 8 und 41 Absatz 2 erwähnten Dienstalters.

Art. 110 - Übergangsregel

Die Religionslehrer, die vor In-Kraft-Treten des vorliegenden Dekretes vom Kultusträger definitiv ernannt worden sind, gelten beim jeweiligen Schulträger, der die definitive Ernennung zur Kenntnis genommen hat oder anerkannt hat, als definitiv ernannt.

Art. 111 - Übergangsregel

Bei Personalmitgliedern, die vor In-Kraft-Treten des vorliegenden Dekretes aufgrund einer Übernahme zeitweilige Personalmitglieder eines Trägers des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens geworden sind, werden die vor der Übernahme beim anderen Träger geleisteten Dienste hinsichtlich der Ermittlung des Dienstalters so berücksichtigt, als ob sie beim übernehmenden Träger geleistet worden wären.

Art. 112 - In-Kraft-Treten

Vorliegendes Dekret tritt am 1. Juli 2004 in Kraft, vorbehaltlich der Artikel 25, 27, 38, 39, 50 und 58, die am 1. April 2004 in Kraft treten.

Wir fertigen das vorliegende Dekret aus und ordnen an, dass es durch das *Belgisches Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Gegeben zu Eupen, den 29. März 2004

K.-H. LAMBERTZ,

Ministerpräsident der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft,
Minister für Beschäftigung, Behindertenpolitik, Medien und Sport

B. GENTGES,

Minister für Unterricht und Ausbildung, Kultur und Tourismus

H. NIESSEN,

Minister für Jugend und Familie, Denkmalschutz, Gesundheit und Soziales

—
Fußnote

(1) *Sitzungsperiode 2003-2004*

Dokumente des Rates: 107 (2001-2002) Nr. 1. — Dekretentwurf 107 (2003-2004). — Nr. 2-4 Abänderungsvorschläge 107 (2003-2004). — Nr. 5 Bericht

Ausführlicher Bericht: Diskussion und Abstimmung - Sitzung vom 29. März 2004

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

F. 2004 — 2330

[C — 2004/33043]

29 MARS 2004. — Décret fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné et des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés (1)

Le Conseil de la Communauté germanophone a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I. — *Dispositions générales***Article 1^{er}.** Champ d'application

Le présent décret s'applique :

1° aux membres du personnel subsidié des établissements officiels subventionnés dispensant un enseignement fondamental, secondaire et supérieur de type court qui exercent leurs fonctions dans l'enseignement de plein exercice, dans la formation scolaire continuée ou dans l'enseignement à horaire réduit, en ce compris les membres du personnel subsidié qui exercent les fonctions de maître ou professeur de religion;

2° aux pouvoirs organisateurs de ces établissements d'enseignement, ci-après dénommés « pouvoir organisateur » ou « pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement »;

3° aux membres du personnel subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés;

4° aux pouvoirs organisateurs de ces centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommés « pouvoir organisateur » ou « pouvoir organisateur des centres P.M.S. ».

Les dispositions du présent décret qui sont spécifiques aux maîtres et professeurs de religion ne leur sont applicables que dans le cadre de l'exercice de leur charge de maître ou professeur de religion.

Art. 2. Titres de capacité et expérience utile

§ 1 - Pour l'application du présent décret, les titres de capacité qui sont déterminés en exécution de l'article 12bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et des articles 10 et 17, § 4, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, peuvent être des diplômes, des certificats, des brevets, des attestations, des années d'expérience utile ou une notoriété professionnelle ou scientifique.

§ 2 - L'expérience utile est constituée par le temps passé, soit dans un service ou un établissement privé ou public, soit dans l'enseignement, soit dans un métier ou une profession. Le Gouvernement décide si l'expérience utile a contribué à assurer la formation requise pour la fonction à conférer.

L'expérience utile est prouvée suivant les règles fixées pour le personnel de l'enseignement communautaire.

Art. 3. Définitions

Pour l'application du présent décret on entend par :

1° enseignement officiel subventionné : l'enseignement organisé par une personne morale de droit public et subventionné par la Communauté germanophone;

2° emploi vacant : un emploi créé par le pouvoir organisateur qui n'est pas attribué à un membre du personnel nommé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté et pour lequel une demande de subvention-traitement a été introduite;

3° fonction principale et fonction accessoire : la fonction telle que définie dans l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique et l'arrêté royal du 10 mars 1965 portant statut pécuniaire du personnel des cours à horaire réduit relevant du Ministère de l'Éducation nationale et de la Culture;

4° fonction : une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion qui peuvent être exercées par les membres du personnel visés à l'article 1, alinéa 1, 1° et 3°.

Les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1, alinéa 1, 1° et 3°, sont classées en fonctions de recrutement, de sélection et de promotion conformément au classement applicable dans l'enseignement de la Communauté ou dans le centre P.M.S. de la Communauté germanophone;

5° emploi à temps plein : emploi à horaire complet inscrit au cadre annuel d'une école ou d'un centre P.M.S., le cadre étant le nombre total d'emplois pouvant être organisés ou subventionnés dans les différentes fonctions au sein d'une école ou d'un centre P.M.S. avec le capital périodes ou le capital emplois disponible;

Art. 4. Date d'un recommandé

Pour l'application du présent décret, c'est la date du cachet de la poste apposé sur le recommandé qui vaut date du recommandé.

CHAPITRE II. — *Devoirs et incompatibilités**Section 1^{re}. — Devoirs***Art. 5.** Défense des intérêts

Les membres du personnel des établissements d'enseignement défendent toujours, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les intérêts de l'établissement d'enseignement où ils sont occupés.

Les membres du personnel des centres P.M.S. défendent toujours les intérêts du centre P.M.S. où ils sont occupés et des personnes qui y demandent conseil.

Art. 6. Respect des obligations

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements et par l'acte de désignation ou de nomination.

Art. 7. Comportement approprié

Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel scolaire, les élèves et les parents d'élèves. Ils s'entraident dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement d'enseignement ou du centre P.M.S. et évitent tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Art. 8. Interdiction de propagande

Les membres du personnel ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique, religieuse, philosophique, idéologique et commerciale ni les exposer à une telle propagande.

Art. 9. Prestations requises

Les membres du personnel fournissent, dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires et par les obligations résultant de l'acte de désignation ou de nomination, les prestations nécessaires à une bonne marche des établissements d'enseignement ou des centres P.M.S. où ils exercent leurs fonctions.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Art. 10. Interdiction de révéler des faits à caractère confidentiel

Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits à caractère confidentiel dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions.

Art. 11. Interdiction d'exiger et d'accepter des cadeaux et avantages

Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, en raison de leurs fonctions, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques, même en dehors de leurs fonctions, dans la mesure où ceux-ci peuvent influencer les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux présentes dispositions.

Art. 12. Respect d'obligations spécifiques

Les membres du personnel respectent, dans l'exercice de leurs fonctions, les obligations fixées par écrit dans l'acte de désignation ou de nomination qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les maîtres et professeurs de religion respectent en outre les obligations fixées par écrit, spécifiques au cours de religion.

*Section 2. — Incompatibilités***Art. 13. Occupations incompatibles**

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement de l'enseignement officiel subventionné ou d'un centre P.M.S. officiel subventionné toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 14. Occupations incompatibles au sens du projet éducatif

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement d'enseignement toute occupation qui serait de nature à nuire à l'exercice des devoirs particuliers découlant du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur et, s'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, du caractère spécifique de cette fonction.

Ces incompatibilités sont consignées dans l'acte de désignation ou de nomination.

Art. 15. Avis de la Commission paritaire

En cas de contestation quant à l'existence d'une des incompatibilités mentionnées aux articles 13 ou 14, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut, par recommandé, demander l'avis de la Commission paritaire.

Une copie du recommandé est transmise simultanément et également par recommandé au pouvoir organisateur ou au membre du personnel.

La Commission paritaire émet son avis dans les trente jours de la réception de la demande.

Art. 16. Licenciement en raison d'une incompatibilité et possibilité de recours

Le pouvoir organisateur qui constate qu'un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l'article 13, incompatible avec sa fonction dans l'enseignement ou auprès du centre P.M.S. ou qui est, au sens de l'article 14, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif de l'établissement d'enseignement ou du cours de religion, le lui notifie - après l'avoir entendu - par lettre recommandée à la poste en précisant les conséquences. Ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lorsqu'un avis a été demandé à la Commission paritaire en application de l'article 15, le recommandé visé au premier alinéa peut être envoyé au plus tôt le premier jour ouvrable suivant la réception de cet avis.

Le membre du personnel peut, sauf en cas de faute grave, se prémunir contre tout risque de licenciement en établissant qu'il n'exerce plus l'occupation qui lui était reprochée.

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification entraîne le licenciement du membre du personnel sauf si, dans les 10 jours, il introduit par recommandé un recours auprès de la Chambre de recours.

Le membre du personnel qui introduit un recours reste en activité de service. Le pouvoir organisateur décide, dans les trente jours de la réception de l'avis, s'il procède au licenciement. Le licenciement est notifié par recommandé. Le recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

CHAPITRE III. — *De l'accès aux fonctions de recrutement**Section 1^{re}. — Dispositions générales***Art. 17.** Principe

Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par les membres du personnel désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif.

Art. 18. Prestation de serment

Lors de la première entrée en fonction, le membre du personnel prête serment dans les termes de l'article 2 du décret du 20 juillet 1831 concernant le serment à la mise en vigueur de la monarchie constitutionnelle représentative.

Le Gouvernement détermine l'autorité devant laquelle le serment est prêté.

*Section 2. — Désignation à titre temporaire et personnel temporaire**Sous-section 1^{re}. — Généralités***Art. 19.** Définitions

Pour l'application de la présente section on entend par :

1° pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement de la commune ou d'un centre P.M.S. organisé par une commune, le collège échevinal de cette commune;

2° pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement de la Province ou d'un centre P.M.S. organisé par la Province, la Députation permanente du Conseil provincial;

3° pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement ou d'un centre P.M.S. dépendant des centres publics d'aide sociale, le conseil de ces établissements;

4° pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement ou d'un centre P.M.S. dépendant d'associations intercommunales à but déterminé, le conseil d'administration de ces établissements.

Les désignations à titre temporaire que décide un collège échevinal sont soumises à l'approbation du conseil communal dans un délai de trois mois.

Art. 20. Conditions de désignation

§ 1 - Nul ne peut être désigné à titre temporaire par un pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement ou d'un centre P.M.S. dans une fonction de recrutement s'il ne remplit pas, au moment de la désignation, les conditions suivantes :

1° être citoyen de l'Union européenne; une dérogation peut être accordée par le Gouvernement;

2° avoir une conduite répondant aux exigences de la fonction;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et correspondant à la fonction à conférer;

6° remettre, lors de l'entrée en fonction, un certificat médical daté de moins de six mois et attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;

7° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique.

Les maîtres et professeurs de religion sont désignés à titre temporaire par le pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. Ils sont également déchargés de leur fonction de maître ou professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

§ 2 - Le pouvoir organisateur ne peut procéder à la désignation d'un membre du personnel temporaire que dans le respect de la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.

Art. 21. Rédaction d'un acte de désignation

Pour chaque désignation dans une fonction de recrutement, le pouvoir organisateur établit un acte de désignation dont une copie est remise au membre du personnel.

Cet acte de désignation mentionne au moins :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4° si l'emploi est vacant ou non, et dans ce cas le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire;

5° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 12 et les incompatibilités visées à l'article 14;

6° la date de l'entrée en fonction.

Si l'acte de désignation n'est pas établi dans les quinze jours de l'entrée en fonction conformément aux alinéas 1 et 2, le membre du personnel est censé avoir été désigné uniquement aux conditions prévues par le présent décret dans la fonction, la charge ou l'emploi qu'il occupe effectivement.

Sous-section 2. — Règles de priorité

Art. 22. Première règle

Est prioritaire auprès d'un pouvoir organisateur pour une désignation en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant ou dans un emploi non vacant d'une fonction dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période au départ ininterrompue d'au moins quinze semaines le membre du personnel

1° qui a introduit sa candidature;

2° qui est titulaire, pour cette fonction, d'un titre de capacité correspondant, prévu à l'article 2;

3° qui peut faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur durant les cinq dernières années scolaires au moins 360 jours de service en fonction principale dans la fonction concernée répartis sur au moins deux années scolaires;

4° qui peut faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur le plus grand nombre de tranches complètes de 360 jours de service en fonction principale dans la fonction concernée;

5° dont le dernier des bulletins de signalement mentionnés à l'article 28 et établis pour les deux dernières années scolaires au cours desquelles il a été en activité de service pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, porte en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement pour cette période, la présente condition est considérée comme remplie.

Un membre du personnel qui a presté des jours de service auprès du même pouvoir organisateur dans une autre fonction pour laquelle il possède le titre de capacité requis se voit ajouter ces jours de services aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 3°, qui sont pris en compte pour le calcul de la priorité.

Art. 23. Deuxième règle

Est prioritaire auprès d'un pouvoir organisateur pour une désignation en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant ou dans un emploi non vacant dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période au départ ininterrompue d'au moins 15 semaines, le membre du personnel

1° qui a introduit sa candidature;

2° qui est titulaire, pour cette fonction, d'un titre de capacité correspondant, prévu à l'article 2;

3° qui peut faire valoir le plus grand nombre de tranches complètes de 360 jours de service en fonction principale, réparties sur trois années scolaires au moins, avec un minimum de deux tranches complètes. Les prestations peuvent avoir été fournies dans n'importe quelle fonction auprès du même pouvoir organisateur ou auprès d'un autre pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement officiel subventionné;

4° dont le dernier des bulletins de signalement mentionnés à l'article 28 et établis pour les deux dernières années scolaires au cours desquelles il a été en activité de service pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, porte en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement pour cette période, la présente condition est considérée comme remplie.

Art. 24. Ordre de priorité

Pour l'attribution d'une fonction, le pouvoir organisateur prend tout d'abord en compte les candidats mentionnés à l'article 22 et ensuite ceux mentionnés à l'article 23.

Art. 25. Candidature

§ 1 - Le candidat qui, pour l'année scolaire suivante, souhaite faire usage de son droit de priorité introduit, pour le 31 mai au plus tard, sa candidature auprès du pouvoir organisateur par lettre recommandée ou par lettre avec récépissé.

Cette lettre mentionne entre autres les fonctions auxquelles se rapporte la candidature. Le candidat apporte la preuve des services suffisants en joignant les attestations visées à l'article 35.

S'il s'agit d'une candidature pour la fonction de maître ou professeur de religion, le pouvoir organisateur transmet pour information une copie de la candidature à l'autorité compétente pour le culte concerné.

§ 2 - Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir son droit de priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours si l'emploi reste occupé par la même personne.

Art. 26. Calcul de l'ancienneté de service

§ 1 - L'ancienneté visée aux articles 22 et 23 est calculée au 30 avril de chaque année conformément aux dispositions de l'article 48, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, et §§ 2 à 4.

§ 2 - S'il est mis fin à une désignation par licenciement ou résiliation en application des articles 30, 31 et 32, les jours de service prestés dans le cadre de cette désignation auprès du pouvoir organisateur auprès duquel il est mis fin à l'exercice de la fonction ne sont pas pris en considération pour calculer l'ancienneté visée au § 1 sauf si le même pouvoir organisateur désigne à nouveau le membre du personnel ou si, après avis de la chambre de recours, il ne confirme pas le licenciement en application de l'article 30, § 3, alinéa 4.

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, les jours de service sont toujours pris en considération auprès d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné.

Art. 27. Communication

Dans un délai de quinze jours à dater de la vacance ou du jour à partir duquel un emploi non vacant doit être occupé à titre temporaire pour une période d'au moins quinze semaines, le pouvoir organisateur communique les emplois à conférer à l'Office de l'emploi de la Communauté germanophone, dans la mesure où ils ne peuvent être confiés aux candidats mentionnés aux articles 22 et 23.

Sur simple demande des candidats classés conformément aux articles 22 et 23, le pouvoir organisateur communique le classement des membres du personnel désignés en application des articles 22 et 23, classement effectué sur la base des attestations de service visées à l'article 35.

Sous-section 3. — Bulletin de signalement

Art. 28. Bulletin et possibilité de recours

§ 1 - Un membre du personnel temporaire est évalué au moins une fois toutes les deux années scolaires par le chef d'établissement ou le directeur pour chaque période ininterrompue d'au moins 15 semaines d'activité de service.

L'obligation énoncée au premier alinéa vaut également lorsqu'il y a eu changement de pouvoir organisateur au cours des deux années scolaires.

L'évaluation a lieu au plus tard le 30 avril de l'année scolaire en cours.

Le membre du personnel dont question au premier alinéa peut demander un tel signalement par écrit auprès du chef d'établissement.

§ 2 - L'évaluation prend la forme d'un bulletin de signalement motivé comprenant entre autres des renseignements sur la fonction exercée et la durée des prestations fournies. Le bulletin portera en conclusion la mention « très bien », « bien », « satisfaisant » ou « insuffisant ».

§ 3 - Le chef d'établissement ou le directeur remet au membre du personnel le bulletin en double exemplaire dans les dix jours de son établissement. Le membre du personnel signe les deux exemplaires et en conserve un.

§ 4 - Si le bulletin porte en conclusion la mention « insuffisant », le membre du personnel peut le signer sous réserve et introduire un recours devant la chambre de recours dans un délai de 10 jours à compter de sa délivrance.

Dans un délai de 45 jours à dater de la réception du recours, la chambre de recours transmet un avis motivé au pouvoir organisateur. Dans un délai de 10 jours à dater de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur communique sa décision définitive au membre du personnel. S'il n'est pas d'accord avec cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif.

Sous-section 4. — Cessation de la désignation à titre temporaire

Art. 29. Cessation d'office

Une désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office pour l'ensemble ou pour une partie de la charge :

1° au retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement;

2° au moment où l'emploi du membre du personnel temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel :

a) par application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi et sur la réaffectation;

b) à la suite d'une mutation;

c) à la suite d'une nomination à titre définitif;

3° au moment où l'emploi occupé par le membre du personnel temporaire ne peut plus, pour des raisons indépendantes du pouvoir organisateur, être entièrement ou partiellement subventionné;

4° au plus tard le dernier jour de l'année scolaire au cours de laquelle la désignation a été faite pour les membres du personnel des établissements d'enseignement et au 31 août au plus tard pour les membres du personnel des centres P.M.S.;

5° dès réception de l'avis du service médico-social de l'Etat déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte.

Art. 30. Licenciement anticipé et possibilité de recours

§ 1 - Le membre du personnel désigné à titre temporaire peut être licencié anticipativement par le pouvoir organisateur moyennant un préavis de 15 jours. Le licenciement doit être motivé.

§ 2 - Après concertation avec le pouvoir organisateur, le chef d'établissement ou, suivant le cas, le directeur du centre P.M.S. remet au membre du personnel la proposition de licenciement, consignée par écrit, en double exemplaire. Le membre du personnel date la proposition, la signe pour attester qu'il en a pris connaissance et en remet le jour même un exemplaire au chef d'établissement ou au directeur du centre P.M.S. S'il n'est pas d'accord avec la proposition de licenciement, il y appose d'abord la mention « pas d'accord ».

Le jour même, le chef d'établissement ou le directeur du centre P.M.S. fait parvenir cette proposition au pouvoir organisateur qui, dans un délai de dix jours, la rejette ou notifie le préavis par recommandé au membre du personnel. Ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

En cas de licenciement, le Gouvernement est immédiatement averti.

§ 3 - Le membre du personnel auquel le licenciement a été notifié et qui a été désigné à titre temporaire en application des articles 22 ou 23 peut, dans un délai de dix jours à dater de la notification, introduire un recours auprès du pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur transmet immédiatement le recours à la chambre de recours compétente avec une demande d'avis motivé.

Le recours n'est pas suspensif.

Dans un délai de quarante-cinq jours à dater du jour où elle a reçu le recours, la chambre de recours communique son avis motivé au pouvoir organisateur et au membre du personnel.

Dans un délai de quinze jours à dater de la réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur communique sa décision par recommandé au membre du personnel. S'il ne suit pas cet avis, il en indique les raisons. Si le pouvoir organisateur renonce à confirmer le licenciement, le membre du personnel est considéré, à titre rétroactif au jour du licenciement, comme étant de nouveau en service.

§ 4 - S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, le pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement requiert toujours l'avis de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Art. 31. Licenciement immédiat pour faute grave

§ 1 - Le pouvoir organisateur peut, sans préavis, licencier immédiatement pour faute grave tout membre du personnel temporaire.

Est considérée comme constituant une faute grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur.

§ 2 - Dans un délai de trois jours ouvrables à partir du jour où il a connaissance d'éléments susceptibles d'être constitutifs d'une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La convocation mentionne les faits qui sont reprochés au membre du personnel à titre de faute grave.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres de l'enseignement officiel subventionné qui sont en activité de service, en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

§ 3 - Si après l'audition, le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut décider dans les 3 jours suivant l'audition qu'il est mis fin à la désignation. Sous peine de nullité, la décision est notifiée au membre du personnel soit par exploit d'huissier soit par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. La décision mentionne les motifs que le pouvoir organisateur estime constituer une faute grave.

§ 4 - Le membre du personnel peut être immédiatement éloigné de ses fonctions pendant les périodes prévues aux §§ 2 et 3 dans les cas suivants :

1° lorsqu'il y a faute grave avec flagrant délit;

2° lorsque les faits reprochés sont d'une gravité telle que, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, sa présence dans l'école n'est pas indiquée.

Il s'agit d'une mesure administrative. Pendant la durée de la mesure, le membre du personnel se trouve en activité de service.

Art. 32. Résiliation anticipée par le membre du personnel

Un membre du personnel désigné à titre temporaire peut, moyennant un préavis de huit jours, mettre unilatéralement fin à la désignation.

Art. 33. Modalités relatives à la résiliation

Sous réserve du licenciement immédiat pour faute grave prévu à l'article 31, l'acte par lequel une des deux parties met unilatéralement fin au service mentionne, à peine de nullité, la durée du préavis et est notifié à l'autre partie soit par exploit d'huissier soit par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Art. 34. Résiliation de commun accord

Le service peut prendre fin anticipativement par consentement mutuel; il peut alors être renoncé au préavis mentionné à l'article 30, § 1, ou à l'article 32.

L'accord, le renoncement au préavis ainsi que la date à laquelle le membre du personnel a marqué son accord seront constatés par écrit.

Art. 35. Attestation de services

À l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services prestés par fonction exercée, en ce compris les dates de début et de fin, la description de la fonction et le volume de l'emploi.

Section 3. — Nomination définitive et mutation

Art. 36. Principe

Le pouvoir organisateur procède à une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement, sauf s'il est tenu, en vertu de la réglementation relative à la réaffectation ou la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Par dérogation au premier alinéa, une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement n'intervient dans l'enseignement fondamental que lorsque cet emploi a été vacant pendant les deux années scolaires précédentes.

La nomination à titre définitif est prioritaire par rapport à la mutation visée à l'article 42.

Art. 37. Conditions de nomination

Sous réserve des conditions de nomination à titre définitif applicables dans l'enseignement supérieur de type court, nul ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit, au moment de la nomination, les conditions suivantes :

- 1° être citoyen de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation;
- 2° avoir une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° avoir satisfait aux lois sur la milice;
- 5° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2, qui lui donne, sans limitation de durée, accès à l'exercice de la fonction à titre définitif;
- 6° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 7° posséder les aptitudes physiques fixées pour les membres du personnel admis au stage dans l'enseignement communautaire;
- 8° compter une ancienneté de service d'au moins 360 jours, dont 240 au moins prestés dans la fonction considérée auprès du pouvoir organisateur concerné et répartis sur plus d'une année scolaire;
- 9° produire pour la période de 240 jours mentionnée au 8° un dernier bulletin de signalement, tel que mentionné à l'article 28, portant en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie;
- 10° occuper l'emploi en fonction principale;
- 11° avoir introduit sa candidature pour le 31 mai au plus tard par recommandé ou contre accusé de réception.

Les maîtres et professeurs de religion sont nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. Ils sont également déchargés de leur fonction de maître ou professeur de religion par le pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Art. 38. Liste et appel aux candidats

§ 1 - Avant le 10 avril, le pouvoir organisateur communique au Gouvernement la liste des emplois vacants pour lesquels des nominations à titre définitif pourront probablement intervenir au 1^{er} octobre de l'année scolaire suivante.

§ 2 - Entre le 10 et le 30 avril de chaque année scolaire, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à un complément d'horaire, à une mutation et à une nomination à titre définitif. Cet appel est transmis pour information au Ministère.

L'appel contient la liste mentionnée au § 1^{er}. Il contient des indications sur les emplois à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats et signale que les candidatures doivent être introduites par recommandé ou contre accusé de réception pour le 31 mai au plus tard.

L'appel est porté à la connaissance de tous les membres du personnel par affichage public dans les écoles ou le centre P.M.S. et par toute autre forme adéquate. La liste peut aussi être obtenue sur demande auprès du Ministère et du pouvoir organisateur concerné.

§ 3 - S'il s'agit d'une fonction de maître ou professeur de religion, le pouvoir organisateur transmet une copie de l'appel pour information à l'autorité compétente pour le culte concerné.

Art. 39. Détermination des candidats

Dans le courant du mois de juin, le pouvoir organisateur détermine les candidats qui, au 1^{er} octobre de l'année scolaire suivante, seront nommés à titre définitif dans les emplois vacants concernés et en communique la liste au Gouvernement pour le 15 juillet.

Art. 40. Moment où sont effectuées les nominations et les mutations

Les mutations sont opérées au 1^{er} septembre si les emplois sont encore vacants à cette date.

Les nominations à titre définitif sont opérées au 1^{er} octobre, l'obligation de nommer les personnes déterminées au mois de juin en application de l'article 39 n'existant que si les emplois sont encore vacants à cette date.

Art. 41. Règles de priorité

Lorsqu'un ou plusieurs membres du personnel sont nommés à titre définitif dans une fonction à prestations incomplètes, le pouvoir organisateur leur accorde la priorité pour compléter leur horaire. L'obligation d'une nomination à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel qui ont introduit leur candidature par recommandé ou contre accusé de réception pour le 31 mai au plus tard.

Sans préjudice du premier alinéa, un membre du personnel a priorité auprès d'un pouvoir organisateur s'il présente le plus grand nombre de tranches complètes de 360 jours dans la fonction considérée auprès du pouvoir organisateur concerné.

Art. 42. Mutation auprès d'un autre pouvoir organisateur

Le membre du personnel qui est nommé à titre définitif dans une fonction et souhaite être muté dans un emploi vacant de même fonction dans un autre établissement d'enseignement relevant d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné introduit, pour le 31 mai au plus tard suivant la publication de l'appel aux candidats à une nomination à titre définitif lancé conformément à l'article 38, une demande écrite allant en ce sens en vue d'une mutation auprès du pouvoir organisateur de l'autre établissement d'enseignement, par recommandé ou contre accusé de réception.

Si la mutation est accordée, le membre du personnel est informé par écrit avant la fin du mois de juin. La mutation deviendra exécutoire au 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante. Le passage d'un établissement d'enseignement à l'autre s'effectue sans interruption.

Le pouvoir organisateur est tenu de nommer le membre du personnel à titre définitif au moment de sa mutation.

Le membre du personnel muté remet sa démission auprès du pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement qu'il quitte pour la charge ou la partie de charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé sa mutation.

Art. 43. Accord de l'autorité compétente pour le culte concerné

La demande de mutation introduite par un maître ou professeur de religion est accompagnée d'un avis favorable émis par l'autorité compétente pour le culte concerné, si elle existe.

Art. 44. Limitation au niveau des nominations et mutations

La nomination à titre définitif et la mutation dans une fonction de recrutement ne sont permis ni pour un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 45. Nomination dans une autre fonction

Le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction, qui souhaite être nommé définitivement au sein du même pouvoir organisateur dans un emploi vacant d'une autre fonction dans laquelle il peut prouver une ancienneté de service d'au moins 360 jours et pour laquelle il possède le titre de capacité prévu à l'article 2, introduit sa candidature par écrit auprès du pouvoir organisateur en respectant les mêmes conditions que les candidats à une nomination à titre définitif.

La nomination définitive dans cette autre fonction a lieu le 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante.

Art. 46. Limitation des nominations en cas de cumul de fonctions

Il n'est permis de nommer dans différentes fonctions que si l'ensemble n'excède pas une fonction à prestations complètes exercée à titre principal.

Art. 47. Candidature à plusieurs fonctions

La personne qui pose sa candidature pour une nomination à titre définitif dans plusieurs fonctions introduit une candidature séparée pour chacune d'elles.

Art. 48. Calcul de l'ancienneté de service

§ 1 - Pour le calcul de l'ancienneté de service :

1° sont seuls pris en considération les services subventionnés jusqu'au 30 avril de l'année de la demande, prestés en fonction principale, pour autant que le candidat porte les titres de capacité correspondants prévus à l'article 2;

2° le nombre de jours prestés, en qualité de temporaire ou d'agent contractuel subventionné, dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période de service continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques, le congé de maternité, le congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse ou les congés exceptionnels accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires. Ce nombre de jours est multiplié par 1,2 sauf pour calculer l'ancienneté du personnel technique des centres P.M.S. et du personnel administratif des établissements d'enseignement.

Les jours prestés en qualité de membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'été comprises.

§ 2 - Les services fournis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour une fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

§ 3 - Le nombre de jours acquis dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou non, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période.

§ 4 - La période pour laquelle le bulletin de signalement obtenu par le membre du personnel porte en conclusion la mention « insuffisant », n'est pas retenue pour le calcul.

CHAPITRE IV. — De l'accès aux fonctions de sélection

Art. 49. Principe

Un pouvoir organisateur peut nommer un membre du personnel à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de sélection, sauf s'il est tenu par les dispositions relatives à la réaffectation ou la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

La nomination à titre définitif est prioritaire par rapport à la mutation mentionnée à l'article 52.

Art. 50. Appel aux candidats

Entre le 10 et le 30 avril de chaque année scolaire, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une mutation et à une nomination à titre définitif. Cet appel est transmis pour information au Ministère.

L'appel contient une liste des emplois vacants de fonctions de sélection à conférer à titre définitif, déterminés sur la base de la situation au 1^{er} avril précédant l'appel aux candidats. Il contient des indications sur les emplois à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites. L'appel est porté à la connaissance de tous les membres du personnel par affichage public dans l'établissement d'enseignement ou le centre P.M.S. et par toute autre forme appropriée. La liste peut être obtenue sur demande auprès du Ministère ou du pouvoir organisateur concerné.

Art. 51. Moment où sont effectuées les nominations et les mutations

Les mutations et les nominations à titre définitif dans les emplois visés à l'article 50, alinéa 2, sont opérées au 1^{er} septembre de chaque année, pour autant que ces emplois soient encore vacants à cette date, étant entendu que les emplois devenant vacants à la suite d'une mutation à opérer le 1^{er} septembre doivent être considérés comme vacants.

Art. 52. Mutation auprès d'un autre pouvoir organisateur

Dans les trente jours suivant la publication de l'appel aux candidats à une nomination à titre définitif lancé conformément à l'article 50, le membre du personnel qui est nommé à titre définitif dans une fonction de sélection et qui souhaiterait être muté dans un emploi vacant de la même fonction de sélection auprès d'un autre établissement

d'enseignement d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné, introduit par écrit une demande allant en ce sens en vue d'une mutation auprès du pouvoir organisateur de l'autre établissement d'enseignement.

Si la mutation est accordée, elle deviendra exécutoire au 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante. Le passage d'un établissement d'enseignement à l'autre se fait sans interruption.

Le pouvoir organisateur est tenu de nommer le membre du personnel à titre définitif au moment de sa mutation.

Le membre du personnel muté remet sa démission auprès du pouvoir organisateur pour la fonction de sélection qu'il quitte.

Art. 53. Limitation au niveau des nominations et mutations

Une nomination à titre définitif et une mutation dans une fonction de sélection ne sont autorisées ni pour un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 54. Conditions de nomination

Un membre du personnel ne peut être nommé à titre définitif dans une fonction de sélection s'il ne répond, au moment de la nomination, aux conditions suivantes :

1° être titulaire depuis six ans au moins dans l'enseignement officiel subventionné ou auprès du centre P.M.S. officiel subventionné d'une fonction de recrutement menant à une fonction de sélection, dont au moins deux années avec une nomination à titre définitif pour au moins une demi-charge;

2° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 pour une fonction de recrutement menant à cette fonction de sélection;

3° avoir suivi au préalable une formation continuée spécifique organisée ou reconnue par la Communauté germanophone et pouvoir présenter le certificat de fréquentation y relatif;

4° avoir obtenu au moins la mention « insuffisant » dans le dernier rapport d'évaluation; à défaut de rapport d'évaluation, la présente condition est considérée comme remplie.

Art. 55. Affectation temporaire

§ 1 - Une fonction de sélection peut être temporairement attribuée à un membre du personnel nommé à titre définitif remplissant les conditions fixées à l'article 54, 2° et 4° et qui soit exerce une fonction correspondant au moins à une demi-charge soit est en disponibilité par défaut d'emploi depuis deux ans au plus :

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans le cas visé à l'article 53;

3° dans l'attente d'une nomination à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel à qui cette fonction a été attribuée à titre temporaire reste titulaire de la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif.

Dans le cas envisagé à l'alinéa 1, 3°, et au plus tard deux ans après la date à laquelle la fonction de sélection est devenue vacante, le membre du personnel est nommé à titre définitif dans cette fonction s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 54 et si le pouvoir organisateur ne l'a pas démis de ses fonctions.

§ 2 - Si la fonction de sélection ne peut temporairement être attribuée conformément au § 1 à un membre du personnel nommé à titre définitif, le pouvoir organisateur est habilité à l'attribuer provisoirement à un membre de son personnel engagé à titre temporaire qui remplit la condition fixée à l'article 54, 2°, n'a pas obtenu la mention « insuffisant » dans le dernier bulletin de signalement et exerce une fonction représentant au moins une demi-charge.

Le membre du personnel peut, après six années d'activité dans cette fonction de sélection, être nommé à titre définitif.

§ 3 - La désignation temporaire dans une fonction de sélection n'est possible qu'après application des dispositions de l'article 49, alinéa 1.

§ 4 - Une désignation temporaire dans une fonction de sélection prend fin pour la totalité ou pour une partie de la charge conformément aux dispositions de l'article 29, 1°, 2°, 3° et 5°.

Art. 56. Condition de désignation et de nomination

La désignation à titre temporaire ou la nomination à titre définitif dans une fonction de sélection ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

CHAPITRE V. — De l'accès aux fonctions de promotion

Art. 57. Principe

Le pouvoir organisateur peut nommer un membre du personnel à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de promotion, sauf s'il est tenu par les dispositions relatives à la réaffectation ou la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

La nomination à titre définitif est prioritaire par rapport à la mutation mentionnée à l'article 60.

Art. 58. Appel aux candidats

Entre le 10 et le 30 avril de chaque année scolaire, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une mutation et à une nomination à titre définitif. Cet appel est transmis pour information au Ministère.

L'appel contient une liste des emplois vacants de fonctions de promotion à conférer à titre définitif, déterminés sur la base de la situation au 1^{er} avril précédant l'appel aux candidats. Il contient des indications sur les emplois à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites. L'appel est porté à la connaissance de tous les membres du personnel par affichage public dans l'établissement d'enseignement ou le centre P.M.S. et par toute autre forme appropriée. La liste peut être obtenue sur demande auprès du Ministère ou du pouvoir organisateur concerné.

Art. 59. Moment où sont effectuées les nominations et les mutations

Les mutations et les nominations à titre définitif dans les emplois visés à l'article 58, alinéa 2, sont opérées au 1^{er} septembre de chaque année, pour autant que ces emplois soient encore vacants à cette date, étant entendu que les emplois devenant vacants à la suite d'une mutation à opérer le 1^{er} septembre doivent être considérés comme vacants.

Art. 60. Mutation auprès d'un autre pouvoir organisateur

Dans les trente jours suivant la publication de l'appel aux candidats lancé conformément à l'article 58 pour une nomination à titre définitif, le membre du personnel qui est nommé à titre définitif dans une fonction de promotion et qui souhaiterait être muté dans un emploi vacant de la même fonction de promotion auprès d'un autre établissement d'enseignement d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné, introduit par écrit une demande allant en ce sens en vue d'une mutation auprès du pouvoir organisateur de l'autre établissement d'enseignement.

Si la mutation est accordée, elle deviendra exécutoire au 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante. Le passage d'un établissement d'enseignement à l'autre se fait sans interruption. Le pouvoir organisateur est tenu de nommer le membre du personnel à titre définitif au moment de sa mutation.

Le membre du personnel muté remet sa démission auprès de l'établissement qu'il quitte pour la fonction de promotion pour laquelle il a demandé la mutation.

Art. 61. Limitation au niveau des nominations et mutations

Une nomination à titre définitif et une mutation dans une fonction de promotion ne sont autorisées ni pour un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 62. Conditions de nomination

Un membre du personnel ne peut être nommé à titre définitif dans une fonction de promotion s'il ne répond aux conditions suivantes :

1° être titulaire depuis six ans au moins dans l'enseignement officiel subventionné ou au centre P.M.S. officiel subventionné, d'une fonction de recrutement ou de sélection menant à cette fonction de promotion, dont au moins deux années avec une nomination à titre définitif pour au moins une demi-charge;

2° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 pour une fonction de recrutement menant à cette fonction de promotion;

3° avoir suivi au préalable une formation continuée spécifique organisée ou reconnue par la Communauté germanophone et pouvoir présenter le certificat de fréquentation y relatif;

4° avoir obtenu au moins la mention « satisfaisant » dans le dernier rapport d'évaluation; à défaut de rapport d'évaluation, la présente condition est considérée comme remplie.

Art. 63. Affectation temporaire

§ 1 - Une fonction de promotion peut être temporairement attribuée à un membre du personnel nommé à titre définitif remplissant les conditions fixées à l'article 62, 2° et 4°, et qui soit exerce une fonction correspondant au moins à une demi-charge soit est en disponibilité par défaut d'emploi depuis deux ans au plus

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans le cas visé à l'article 61;

3° dans l'attente d'une nomination à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel à qui cette fonction a été attribuée à titre temporaire reste titulaire de l'emploi pour lequel il a été nommé à titre définitif.

Dans l'hypothèse envisagée à l'alinéa 1, 3°, et au plus tard deux ans après la date à laquelle la fonction de promotion est devenue vacante, le membre du personnel est nommé à titre définitif dans cette fonction s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 62 et si le pouvoir organisateur ne l'a pas démis de ses fonctions.

§ 2 - Si la fonction de promotion ne peut temporairement être attribuée conformément au § 1 à un membre du personnel nommé à titre définitif, le pouvoir organisateur est habilité à l'attribuer provisoirement à un membre de son personnel désigné à titre temporaire qui remplit la condition fixée à l'article 62, 2°, n'a pas obtenu le cas échéant la mention « insuffisant » dans le dernier rapport d'évaluation et exerce une fonction représentant au moins une demi-charge.

Le membre du personnel peut, après six années d'activité dans cette fonction de promotion, être nommé à titre définitif.

§ 3 - La désignation temporaire dans une fonction de promotion n'est possible qu'après application de la disposition de l'article 57, alinéa 1.

§ 4 - Une désignation temporaire dans un emploi de promotion prend fin conformément aux dispositions de l'article 29, 1°, 2°, 3° et 5°.

Art. 64. Condition de désignation et de nomination

La désignation à titre temporaire ou la nomination à titre définitif dans une fonction de promotion ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

CHAPITRE VI. — Rapport d'évaluation et dossier personnel**Art. 65.** Possibilité d'évaluation

Tout membre du personnel nommé à titre définitif, à l'exception des membres du personnel qui occupent une fonction de promotion, peut être évalué par le chef d'établissement ou par le directeur ou solliciter par écrit une telle évaluation.

Il est procédé à une évaluation au plus tard le 30 avril de l'année scolaire en cours.

S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'autorité compétente pour le culte concerné peut dresser un rapport distinct.

Art. 66. Rapport

L'évaluation prend la forme d'un rapport d'évaluation motivé comprenant entre autres des renseignements sur la fonction exercée et la durée des prestations fournies, sur les capacités et les prestations ainsi que l'engagement du membre du personnel pour l'établissement d'enseignement ou pour le centre. Le rapport portera en conclusion la mention « très bien », « bien », « satisfaisant » ou « insuffisant ».

L'évaluation des maîtres et professeurs de religion par le chef d'établissement d'enseignement ne porte ni sur leurs aptitudes didactiques pour leur spécialité ni sur le contenu de leurs cours. L'évaluation de ces domaines relève exclusivement de l'autorité compétente pour le culte concerné.

Art. 67. Possibilité de recours

§ 1 - Le chef d'établissement ou directeur ou encore le représentant de l'autorité compétente pour le culte concerné remet le rapport en double exemplaire au membre du personnel. Le membre du personnel signe les deux exemplaires et en conserve un.

§ 2 - Si le rapport porte en conclusion la mention « insuffisant », le membre du personnel peut le signer sous réserve et introduire un recours devant la chambre de recours dans un délai de 10 jours à compter de sa délivrance.

Dans un délai de 45 jours à dater de la réception du recours, la chambre de recours transmet un avis motivé au pouvoir organisateur.

Dans un délai de 10 jours à dater de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur ou le représentant de l'autorité compétente pour le culte concerné remet sa décision définitive au membre du personnel. S'il ne suit pas l'avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif.

§ 3 - Si un rapport porte en dernière conclusion la mention « insuffisant », le membre du personnel est à nouveau évalué dans le courant de l'année scolaire suivante.

Art. 68. Dossier personnel

§ 1 - Il est constitué, pour chaque membre du personnel nommé à titre définitif, un dossier personnel comprenant l'acte de désignation, la nomination définitive, les attestations de service, les bulletins de signalement et rapports d'évaluation ainsi que les éventuelles mesures disciplinaires prononcées.

La Commission paritaire peut fixer les autres données du dossier personnel.

§ 2 - Tout membre du personnel a le droit de consulter à tout moment son dossier personnel.

CHAPITRE VII. — De la reprise d'établissements d'enseignement d'un autre pouvoir organisateur**Art. 69. Conditions et modalités de reprise**

§ 1 - Si un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné reprend un établissement ou une partie d'établissement de l'enseignement organisé par la Communauté germanophone ou par une autre autorité publique, les conditions suivantes sont d'application :

1° les membres du personnel qui sont nommés à titre définitif dans une fonction de recrutement ou une fonction de sélection et se trouvent, au moment de la reprise, en activité de service, en non-activité ou en disponibilité, sont considérés d'office par le pouvoir organisateur reprenneur comme étant nommés à titre définitif dans la fonction correspondante;

2° les membres du personnel qui, au moment de la reprise, sont nommés à titre définitif dans une fonction de promotion et se trouvent en activité de service, en non-activité ou en disponibilité sont nommés dans une fonction de recrutement menant à la fonction de promotion correspondante avec maintien de la rétribution qui leur était octroyée pour l'exercice de la fonction de promotion.

Les services prestés avant la reprise par les membres du personnel visés à l'alinéa 1 ainsi que les services des membres du personnel qui, avant la reprise, sont désignés à titre temporaire dans une fonction de recrutement auprès d'un autre pouvoir organisateur, sont pris en considération pour calculer l'ancienneté de service comme s'ils avaient été prestés auprès du pouvoir organisateur reprenneur.

Le contrat de reprise qui doit être conclu entre les pouvoirs organisateurs concernés peut fixer des dispositions complémentaires. Celles-ci sont élaborées au sein de la Commission paritaire du pouvoir organisateur reprenneur.

§ 2 - Si un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné reprend un établissement ou une partie d'établissement de l'enseignement libre subventionné, les modalités de reprise sont fixées dans un contrat de reprise qui doit être conclu entre les pouvoirs organisateurs concernés. Les dispositions ad hoc sont élaborées au sein de la Commission paritaire du pouvoir organisateur reprenneur.

Les services prestés avant la reprise auprès d'un autre pouvoir organisateur sont pris en considération pour calculer l'ancienneté de service comme s'ils avaient été prestés auprès du pouvoir organisateur reprenneur.

CHAPITRE VIII. — Des positions administratives**Section 1^{re}. — Dispositions générales****Art. 70. Enumération**

Les positions administratives dans lesquelles se trouvent les membres du personnel sont :

- 1° l'activité de service,
- 2° la non-activité,
- 3° la disponibilité.

Section 2. — Activité de service**Art. 71. Principe**

Un membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

Art. 72. Droit au traitement et aux congés

§ 1 - Sauf dispositions contraires, un membre du personnel en activité de service a droit à un traitement et aux augmentations périodiques y relatives.

§ 2 - Un membre du personnel peut solliciter auprès du pouvoir organisateur un congé aux mêmes conditions que dans l'enseignement communautaire.

Toute demande de congé pour laquelle, dans l'enseignement communautaire, une décision du Gouvernement est nécessaire afin de garder le bénéfice du traitement est soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

Section 3. — Non-activité

Art. 73. Enumération

Un membre du personnel est en non-activité

- 1° lorsqu'il est suspendu de ses fonctions par mesure disciplinaire;
- 2° lorsqu'il a été placé en non-activité par mesure disciplinaire;
- 3° lorsqu'il a été autorisé à s'absenter longtemps pour raisons familiales.

À l'exception du cas visé à l'alinéa 1, 3°, un membre du personnel en non-activité ne peut faire valoir ses titres à une désignation ou une nomination dans une fonction de sélection ou de promotion.

Section 4. — Mise en disponibilité

Art. 74. Enumération

Un membre du personnel nommé à titre définitif peut être mis en disponibilité :

- 1° par défaut d'emploi;
- 2° pour mission;
- 3° pour maladie ou infirmité;
- 4° pour convenance personnelle;
- 5° pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite;
- 6° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Art. 75. Modalités de mise en disponibilité

§ 1 - À l'exception de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, la mise en disponibilité s'effectue aux mêmes conditions que dans l'enseignement communautaire. Ceci vaut également pour l'octroi d'une subvention-traitement d'attente.

Toute mise en disponibilité pour laquelle une décision du Gouvernement ou de son délégué est nécessaire en vue de l'octroi du traitement d'attente dans l'enseignement communautaire doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

§ 2 - Seul un membre du personnel mis en disponibilité en application de l'article 74, 1°, 2° et 3°, peut faire valoir ses titres à une désignation ou une nomination dans une fonction de sélection ou de promotion.

§ 3 - À l'exception de la mise en disponibilité pour mission, aucun membre du personnel ne peut être mis ou rester en disponibilité au terme du mois au cours duquel il atteint l'âge de 60 ans et compte 30 années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension de retraite.

Art. 76. Modalités de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service

§ 1 - La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

§ 2 - Le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel, par recommandé, une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut introduire devant la chambre de recours compétente un recours contre la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Le recours est suspensif.

Dans un délai de nonante jours à dater du jour où elle a reçu le recours du membre du personnel, la chambre de recours transmet un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur.

Au plus tard 30 jours après la réception de l'avis émis par la chambre de recours, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par exploit d'huissier ou par recommandé qui produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Le cas échéant, le pouvoir organisateur mentionne les raisons pour lesquelles il n'a pas suivi l'avis.

S'il s'agit d'un professeur ou maître de religion, la mise en disponibilité ne peut intervenir que de commun accord avec l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

§ 3 - Le membre du personnel mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perçoit un traitement d'attente calculé sur la base des dispositions applicables dans l'enseignement communautaire.

CHAPITRE IX. — De la cessation définitive des fonctions

Art. 77. Cessation d'office d'une désignation ou d'une nomination

Sans préjudice des dispositions relatives à la cessation d'une désignation temporaire dans une fonction de recrutement, une désignation à titre temporaire ou une nomination à titre définitif prend fin d'office sans préavis si les membres du personnel cessent de répondre à l'une des conditions suivantes :

- 1° a) être citoyen de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice;
- 2° négligent sans motif valable, après une absence autorisée, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 3° abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

- 4° se trouvent dans les cas où l'application des lois pénales entraîne la cessation des fonctions;
- 5° sont dans une situation d'incapacité permanente de travail, reconnue conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir correctement leurs fonctions;
- 6° refusent, sans motif valable, après avoir été rappelés en activité de service, d'occuper l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;
- 7° continuent de refuser, après épuisement de la possibilité de recours visée à l'article 16, alinéa 4, de mettre fin à une incompatibilité;
- 8° ont été désignés ou nommés de façon irrégulière, dans l'un des cas suivants :
- a) l'irrégularité a été constatée dans les soixante jours suivant la désignation ou la nomination;
 - b) l'irrégularité est le fait d'une manœuvre frauduleuse dans le chef du membre du personnel;
 - c) l'irrégularité est d'une gravité telle que la désignation ou la nomination doit être considérée comme nulle et non avenue;
- 9° sont mis à la retraite parce qu'ils ont atteint la limite d'âge.

Le pouvoir organisateur informe le membre du personnel de la cessation définitive des fonctions par exploit d'huissier ou par recommandé. Il invoque le motif de la cessation des fonctions.

Dans le cas visé à l'alinéa 1, 8°, le membre du personnel conserve les droits acquis liés à sa situation précédente.

Art. 78. Fin d'une nomination à titre définitif

Une nomination à titre définitif prend également fin :

- 1° lorsque le membre du personnel démissionne volontairement;
- 2° par licenciement d'office;
- 3° lorsque les rapports d'évaluation de deux années consécutives portent en conclusion la mention « insuffisant »;
- 4° s'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, lorsque les rapports de l'autorité compétente pour le culte concerné portent en conclusion, pour deux années consécutives, la mention « insuffisant ».

En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été autorisé par le pouvoir organisateur ou après avoir respecté un préavis de quinze jours. Le préavis est notifié au pouvoir organisateur par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. À peine de nullité, le recommandé indique la durée du préavis.

Lorsque la cessation de la nomination définitive entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991 portant dispositions sociales et diverses, la Communauté germanophone verse à l'Office national de Sécurité sociale le montant prévu à cet article.

CHAPITRE X. — *Du régime disciplinaire*

Section 1^{re}. — Mesures disciplinaires

Art. 79. Enumération

§ 1 - Les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent, s'ils manquent à leurs devoirs, encourir les peines suivantes :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension disciplinaire;
- 5° la mise en non-activité par mesure disciplinaire;
- 6° la rétrogradation;
- 7° le licenciement d'office.

§ 2 - S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, la peine disciplinaire ne peut être imposée que sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe, ou sur proposition du pouvoir organisateur avec l'accord de celle-ci.

Art. 80. Procédure

§ 1 - Sans préjudice de la règle énoncée à l'alinéa 2, les peines disciplinaires sont prononcées par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

Dans les établissements d'enseignement ou centres P.M.S. organisés par une commune, par la Province, par un centre public d'aide sociale ou par une intercommunale, ce sont le Collège des bourgmestre et échevins, la Députation permanente du conseil provincial, le conseil de l'aide sociale ou le conseil d'administration qui, par dérogation à l'alinéa 1, prononcent le rappel à l'ordre, le blâme et la retenue sur traitement.

Après concertation avec le collège des bourgmestre et échevins, la Députation permanente du conseil provincial, le conseil de l'aide sociale ou le conseil d'administration si le pouvoir organisateur est une commune, une Province, un centre public d'aide sociale ou une intercommunale, et après avoir entendu le membre du personnel, le chef d'établissement ou le directeur du centre P.M.S. lui notifie une proposition de peine disciplinaire par recommandé, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition.

Si la mesure est prise à l'encontre du chef d'établissement ou du directeur du centre P.M.S., c'est le pouvoir organisateur qui propose la peine, par dérogation à l'alinéa 3.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer, devant la chambre de recours compétente, un recours contre la proposition de peine disciplinaire.

Le recours est suspensif.

§ 2 - La chambre de recours transmet, dans un délai de nonante jours à dater de la réception du recours introduit par le membre du personnel, un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur.

§ 3 - S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'avis de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe, est toujours requis.

§ 4 - Au plus tard 30 jours après réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par exploit d'huissier ou par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. S'il ne suit pas l'avis, il en mentionne les raisons.

§ 5 - La procédure visée dans les §§ 1 à 4 peut également être appliquée simultanément et conjointement par deux pouvoirs organisateurs pour un membre du personnel nommé à titre définitif après qu'il a été mis en disponibilité par défaut d'emploi et rappelé en service ou remis au travail auprès d'un autre pouvoir organisateur.

Afin de permettre l'application conjointe visée à l'alinéa 1, le pouvoir organisateur auprès duquel le membre du personnel a été rappelé en service ou remis au travail informe par écrit le pouvoir organisateur auprès duquel il a été nommé à titre définitif quant à l'intention d'entamer une procédure disciplinaire.

La peine disciplinaire peut être prononcée par les deux pouvoirs organisateurs ou par un seul d'entre eux; dans ce cas, elle n'est exécutoire que vis-à-vis de ce pouvoir organisateur.

Art. 81. Modalités de la retenue sur traitement

Une retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et trois mois au plus et ne peut excéder 1/5 du dernier traitement brut d'activité ou du traitement d'attente.

Art. 82. Modalités de la suspension

La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou de son traitement d'attente.

Art. 83. Modalités de la mise en non-activité

La durée de mise en non-activité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à 1 an ni supérieure à 5 ans.

Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et bénéficie pendant les deux premières années, d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans pouvoir jamais dépasser ce dernier montant, le traitement d'attente est fixé ensuite au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa peine, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

Art. 84. Montant minimal en cas de retenue sur traitement ou d'attribution d'un traitement d'attente

La retenue sur traitement ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 85. Suspension de la procédure disciplinaire

Une procédure pénale suspend la procédure disciplinaire portant sur les mêmes faits.

Le pouvoir organisateur statue sur l'application d'une peine disciplinaire quelle que soit l'issue de la procédure pénale.

Section 2. — Radiation des peines disciplinaires

Art. 86. Radiation

La radiation d'une peine disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- 1° un an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 2° trois ans pour la retenue sur traitement;
- 3° cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- 4° sept ans pour la mise en non-activité par mesure disciplinaire.

Le délai prend cours à la date où est prononcée la peine disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la peine disciplinaire, la radiation de cette peine a pour conséquence qu'il ne peut plus en être tenu compte, notamment pour les droits à une fonction de sélection ou de promotion. La mesure disciplinaire radiée est supprimée du dossier personnel.

CHAPITRE XI. — De la chambre de recours

Art. 87. Installation

Il est institué, pour l'enseignement officiel subventionné, une chambre de recours qui examine les recours visés aux articles 16, 28, 30, 67 et 80.

Art. 88. Composition

§ 1- La chambre de recours est composée :

- 1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné. Il y a, pour chaque catégorie, autant de membres suppléants que de membres effectifs;
- 2° d'un président et de deux présidents suppléants;
- 3° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les membres effectifs et suppléants des chambres de recours sont désignés par le Gouvernement sur proposition des pouvoirs organisateurs et des organisations syndicales représentatives de l'enseignement officiel subventionné et des centres P.M.S. officiels subventionnés en application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et en application de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. À défaut d'accord au sein de ces pouvoirs organisateurs ou organisations, le Gouvernement peut trancher.

Les président et présidents suppléants sont choisis par le Gouvernement parmi les magistrats en activité.

§ 2 - Le Gouvernement fixe le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat. La chambre de recours compte au moins trois membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et trois membres effectifs représentant le personnel.

Art. 89. Règlement d'ordre intérieur

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur, qu'elle soumet à l'approbation du Gouvernement.

Art. 90. Récusation et décharge de membres

Dès que la chambre de recours est saisie d'une affaire, le président communique au membre du personnel et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel et le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de deux membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on pourrait douter de son impartialité. Le président décide si une suite sera réservée à cette demande. Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

Le président, les présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Art. 91. Procédure

Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la chambre de recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d'une organisation syndicale représentative visée à l'article 88, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné qui sont en activité de service, en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les représentants des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts du pouvoir organisateur.

La chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

La non-comparution du membre du personnel, du pouvoir organisateur ou de leur représentant n'empêche pas la chambre de recours de statuer en l'affaire.

Art. 92. Quorum de présences et de vote

La chambre de recours ne peut délibérer valablement que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents. Les représentants des pouvoirs organisateurs et ceux des membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination du vote d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum requis pour délibérer valablement, visé à l'alinéa précédent, n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre de membres présents pour chaque groupe.

Ont voix délibérative les représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel.

L'avis motivé est émis après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Art. 93. Communication de l'avis

L'avis motivé de la chambre de recours est communiqué aux parties par lettre recommandée dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été émis.

Art. 94. Frais de fonctionnement et indemnités

Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté.

Le Gouvernement détermine les jetons de présence auxquels le président et les présidents suppléants ont droit ainsi que les indemnités pour frais de déplacement auxquels ont droit le président, les présidents suppléants et les membres.

CHAPITRE XII. — *De la suspension préventive*

Art. 95. Application et procédure

§ 1 - La suspension préventive est une mesure administrative sans caractère disciplinaire. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Dans les cas suivants, le membre du personnel peut être suspendu préventivement de ses fonctions lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement l'exige :

1° lors de poursuites pénales;

2° lors d'une procédure disciplinaire;

3° à partir du moment où prend cours le recommandé par lequel le pouvoir organisateur informe le membre du personnel qu'une incompatibilité a été constatée;

4° à partir du moment où prend cours le recommandé par lequel le pouvoir organisateur transmet au membre du personnel la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

§ 2 - Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel est convoqué par le pouvoir organisateur pour être entendu.

La convocation ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel soit par recommandé produisant ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition, soit par lettre avec accusé de réception, lettre produisant ses effets à la date indiquée sur l'accusé de réception. L'audition a lieu au plus tôt le deuxième jour ouvrable suivant le jour où la convocation produit ses effets.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d'une organisation syndicale représentative visée à l'article 88, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné qui sont en activité de service, mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

Dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'audition était prévue, le pouvoir organisateur communique sa décision par recommandé au membre du personnel, même si ce dernier ou son représentant n'a pas comparu à l'audience. Cette décision produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant l'expédition du recommandé.

§ 3 - Par dérogation au § 2, alinéa 1, un membre du personnel peut être immédiatement écarté de ses fonctions dans les cas suivants :

1° lorsqu'il y a faute grave avec flagrant délit;

2° lorsque les faits reprochés sont d'une gravité telle que, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, sa présence dans l'école n'est pas indiquée.

La mesure visée au premier alinéa est prise au plus tard le troisième jour ouvrable suivant le jour où le pouvoir organisateur prend connaissance des faits.

Au plus tard le troisième jour ouvrable suivant celui où il a pris la mesure visée à l'alinéa 1, le pouvoir organisateur applique la mesure visée au § 2, sinon, l'écartement des fonctions cesse au terme de ce délai. Le membre du personnel ne peut alors être à nouveau écarté de ses fonctions pour les mêmes faits qu'en application de la procédure visée au § 2.

§ 4 - La durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an. Ceci ne vaut pas dans le cas d'une poursuite pénale.

La suspension préventive expire en tout cas après 45 jours lorsque la proposition de peine disciplinaire visée à l'article 80, § 1, alinéas 3 et 4, n'a pas été notifiée dans ce délai au membre du personnel. Elle expire également le jour ultime où le pouvoir organisateur, après réception de l'avis de la chambre de recours, doit prendre une décision en application de l'article 80, § 4.

§ 5 - La suspension préventive dans le cadre d'une procédure disciplinaire fait l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée. À défaut de confirmation de la suspension préventive dans le délai requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien de la suspension préventive, selon la procédure décrite ci-avant.

Art. 96. Retenue sur traitement

§ 1 - Le traitement d'un membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement brut d'activité dans les cas suivants :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales et a été mis en accusation;

2° si la proposition relative à l'une des mesures disciplinaires figurant à l'article 79, § 1, 4°, 5° et 6°, lui a été notifiée.

Dans le cas visé à l'alinéa 1, 1°, la retenue s'opère le premier jour du mois suivant celui où le membre du personnel a été mis en accusation.

Dans le cas visé à l'alinéa 1, 2°, la retenue s'opère le jour de la notification de la proposition.

§ 2 - La retenue sur traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 97. Rapport de la retenue sur traitement

§ 1 - À l'issue de la procédure disciplinaire ou judiciaire, la retenue sur traitement est rapportée, sauf si l'une des mesures prévues à l'article 79, § 1, 4°, 5° et 6° est prise ou si le membre du personnel a été définitivement condamné au pénal.

Si la retenue sur traitement est rapportée, le membre du personnel perçoit, pour la durée de la suspension, une subvention-traitement complémentaire majorée des intérêts de retard calculés à partir du jour de la retenue en appliquant le taux d'intérêt légal. Le pouvoir organisateur verse ce montant complémentaire à la Communauté.

§ 2 - Si une mesure de suspension préventive sans retenue sur traitement est prise dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'une mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le pouvoir organisateur paie à la Communauté un montant correspondant à la moitié de la subvention-traitement que le membre du personnel a perçue pendant la suspension

1° lorsque n'a été prise aucune mesure disciplinaire;

2° lorsqu'il n'a pas été procédé à un licenciement pour incompatibilité;

3° lorsqu'il n'y a pas eu de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

§ 3 - Le traitement perçu par le membre du personnel durant la suspension préventive lui reste acquis.

Si la durée de la suspension disciplinaire est inférieure à celle de la suspension préventive, le membre du personnel perçoit la totalité de son traitement dès la fin de la période de suspension disciplinaire.

Art. 98. Information au Gouvernement

La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

CHAPITRE XIII. — *Commission paritaire***Art. 99.** Installation

Après consultation des pouvoirs organisateurs et des organisations syndicales représentatives du personnel de l'enseignement officiel subventionné et des centres P.M.S. officiels subventionnés en application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et en application de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974, le Gouvernement institue une Commission paritaire pour l'enseignement officiel subventionné.

L'arrêté du Gouvernement instituant la commission paritaire en mentionne la dénomination et la composition.

Art. 100. Règlement d'ordre intérieur

La commission paritaire élabore son propre règlement d'ordre intérieur et le soumet au Gouvernement pour approbation.

Art. 101. Composition

La commission paritaire est composée :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs pour chaque catégorie;

2° d'un président et d'un vice-président;

3° de référendaires qui fournissent à la commission toutes les informations nécessaires à la prise de décisions;

4° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel peuvent se faire accompagner de conseillers techniques dont le nombre maximal sera déterminé dans le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 100.

Le nombre de membres de la commission paritaire ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par arrêté du Gouvernement. La commission comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel.

Art. 102. Désignation du président et des membres

Les membres effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont question à l'article 99. À défaut d'accord entre les pouvoirs organisateurs ou organisations syndicales, le Gouvernement détermine le nombre de mandats attribués à chacun de ces groupements.

Les président et vice-président sont désignés par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont la commission a à connaître. Les référendaires, le secrétaire et le secrétaire adjoint sont nommés par le Gouvernement.

L'exercice des fonctions de président et vice-président est incompatible avec la qualité de membre de la Chambre des Représentants, du Sénat, d'un Conseil régional ou communautaire, du Parlement européen, du Conseil provincial, du Conseil communal, du Gouvernement fédéral, d'un Gouvernement régional ou communautaire, de la Députation permanente du Conseil provincial ou d'un cabinet ministériel. Il est en outre incompatible avec la fonction de gouverneur de la Province, de commissaire d'arrondissement et de bourgmestre.

Art. 103. Missions

La commission paritaire a principalement pour mission :

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° de prévenir ou de régler tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel relevant du présent décret;

3° de proposer des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret.

Le Gouvernement peut inviter la commission paritaire à proposer dans un délai qu'il fixe les règles complémentaires visées au 3°.

Art. 104. Quorum de présences et de vote

La commission ne peut délibérer valablement que si la majorité des membres est présente au sein de chaque groupe mentionné à l'article 101, alinéa 1, 1°. Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des membres présents. Les abstentions ne sont pas autorisées. Les président, vice-président, référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative.

Si la majorité des membres n'est pas présente au sein de chaque groupe ou s'il n'y a pas unanimité, la Commission se réunit une nouvelle fois dans les quinze jours. Pendant cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre de membres présents. Une décision est considérée comme adoptée lorsqu'elle est approuvée par au moins 2/3 des membres présents au sein de chaque groupe.

Art. 105. Frais de fonctionnement et indemnités

Les frais de fonctionnement de la commission sont à charge de la Communauté.

Le Gouvernement détermine les jetons de présence auxquels le président et les vice-présidents ont droit ainsi que les indemnités pour frais de déplacement auxquels ont droit le président, les vice-présidents et les membres.

CHAPITRE XIV. — *Dispositions abrogatoires, modificatives, transitoires et finales***Art. 106.** Abrogation

Sont abrogés :

1° l'article 9, alinéas 3 et 6 et l'article 45 - modifié par la loi du 11 juillet 1973 et le décret du 14 décembre 1998 - de la loi du 25 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, en ce qui concerne l'enseignement officiel subventionné et les centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés;

2° l'arrêté royal du 18 juillet 1933 concernant la mise en disponibilité des membres du personnel enseignant, modifié par l'arrêté royal n° 132 du 28 février 1935 et par les lois des 10 juin 1937, 23 juillet 1952, 18 février 1954 et 17 décembre 1956 et par le décret du 14 décembre 1998, en ce qui concerne l'enseignement officiel subventionné et les centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés;

3° l'article 30 - modifié par le décret du 4 mars 1996 - ainsi que les articles 74, 75 et 76 - modifiés par la loi du 29 mai 1959 - des lois sur l'enseignement primaire coordonnées le 20 août 1957;

4° l'article 149, 2°, et l'article 150 - modifié par l'arrêté royal du 30 mai 1989 et la loi du 24 mai 1991 - ainsi que les articles 151 et 152 - modifiés par la loi du 24 mai 1991 - de la nouvelle loi communale du 24 juin 1988.

Art. 107. Disposition modificative

À l'article 46 du décret du 14 décembre 1998 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné et du centre PMS libre subventionné est inséré un alinéa, libellé comme suit :

« Par dérogation au premier alinéa, une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement n'intervient dans l'enseignement fondamental que lorsque cet emploi a été vacant pendant les deux années scolaires précédentes. »

Art. 108. Règle transitoire

§ 1 - Les membres du personnel subsidié nommés à titre définitif et y assimilés avant l'entrée en vigueur du présent décret sont considérés comme nommés à titre définitif au sens du présent décret.

§ 2 - Les membres du personnel subsidié qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi vacant dans une fonction de sélection peuvent être nommés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions visées à l'article 54, 1°, l'ancienneté requise pouvant être également acquise dans l'exercice temporaire de la fonction, et pour autant qu'ils possèdent l'aptitude physique requise par l'article 37, alinéa 1, 7°.

Les membres du personnel subsidié qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi vacant dans une fonction de promotion peuvent être nommés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions visées à l'article 62, l'ancienneté requise pouvant être également acquise dans l'exercice temporaire de la fonction, et pour autant qu'ils possèdent l'aptitude physique requise par l'article 37, alinéa 1, 7°.

Les nominations définitives visées dans les alinéas 1 et 2 ne peuvent intervenir que pour des emplois qui, sur la base de la réglementation en vigueur, ne sont plus accessibles par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Par dérogation à l'article 55, § 1, 3°, et à l'article 63, § 1, 3°, et en attendant leur nomination définitive, les membres du personnel visés dans les alinéas 1 et 2 peuvent continuer à exercer la fonction pour laquelle ils ont été désignés à titre temporaire.

Art. 109. Règle transitoire

Les membres du personnel subsidié auxquels les dispositions de l'article 108 ne sont pas applicables sont réputés avoir la qualité de temporaires au sens du présent décret, étant entendu que les services prestés sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté visée aux articles 22, 23, 37, alinéa 1, 8°, et 41, alinéa 2.

Art. 110. Règle transitoire

Les maîtres et professeurs de religion qui ont été nommés à titre définitif par l'autorité compétente pour le culte concerné avant l'entrée en vigueur du présent décret sont considérés comme nommés à titre définitif auprès du pouvoir organisateur qui a pris connaissance de la nomination définitive ou l'a reconnue.

Art. 111. Règle transitoire

Pour les membres du personnel qui, à la suite d'une reprise, sont devenus membres temporaires d'un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné avant l'entrée en vigueur du présent décret, les services prestés avant la reprise auprès d'un autre pouvoir organisateur sont pris en considération pour calculer l'ancienneté comme s'ils avaient été prestés auprès du pouvoir organisateur reprenneur.

Art. 112. Entrée en vigueur

Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} juillet 2004, à l'exception des articles 25, 27, 38, 39, 50 et 58, lesquels produisent leurs effets au 1^{er} avril 2004.

Donné à Eupen, le 29 mars 2004.

K.-H. LAMBERTZ,

Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté germanophone,
Ministre de l'Emploi, de la Politique des Handicapés, des Médias et des Sports

B. GENTGES,

Ministre de l'Enseignement et de la Formation, de la Culture et du Tourisme

H. NIESSEN,

Ministre de la Jeunesse et de la Famille, de la Protection des Monuments, de la Santé et des Affaires sociales

—
Note

VERTALING

MINISTERIE VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

N. 2004 — 2330

[C — 2004/33043]

29 MAART 2004. — Decreet houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs en van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra (1)

De Raad van de Duitstalige Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen***Artikel 1.** Toepassingsgebied

Dit decreet is van toepassing op :

1° de gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde officiële onderwijsinrichtingen voor basis-, secundair en hoger onderwijs van het korte type, die hun ambt uitoefenen in het onderwijs met volledig leerplan, in de voortgezette schoolopleiding of in het onderwijs met beperkt leerplan, met inbegrip van de gesubsidieerde personeelsleden die het ambt van leermeester of leraar godsdienst uitoefenen;

2° de inrichtende machten van deze onderwijsinrichtingen, hierna « inrichtende machten » of « inrichtende machten van de onderwijsinrichtingen » genoemd;

3° de gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra;

4° de inrichtende machten van deze psycho-medisch-sociale centra, hierna « inrichtende machten » of « inrichtende machten van de PMS-centra » genoemd.

De bepalingen van dit decreet, die uitsluitend voor de godsdienstleerkrachten gelden, zijn op hen maar toepasselijk in de uitoefening van hun ambt van leermeester of leraar godsdienst.

Art. 2. Bekwaamheidsbewijzen en nuttige ervaring

§ 1 - Voor de toepassing van dit decreet kunnen de bekwaamheidsbewijzen, bepaald ter uitvoering van artikel 12bis, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving en van de artikelen 10 en 17, § 4, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs zowel diploma's, getuigschriften, brevetten, attesten zijn als jaren nuttige ervaring of een algemene wetenschappelijke of beroepsbekendheid.

§ 2 - De nuttige ervaring bestaat in de tijd doorgebracht in een openbare of privé-dienst of -inrichting, in het onderwijs of in een vak of beroep. De Regering bepaalt of de nuttige ervaring bijgedragen heeft tot de opleiding vereist voor het te begeben ambt.

De nuttige ervaring wordt aangetoond volgens de regels bepaald voor het personeel van het gemeenschapsonderwijs.

Art. 3. Definities

Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder :

1° gesubsidieerd officieel onderwijs : het onderwijs dat door een publiekrechtelijke rechtspersoon georganiseerd en door de Duitstalige Gemeenschap gesubsidieerd wordt;

2° vacante betrekking : de door een inrichtende macht opgerichte betrekking die niet is toegewezen aan een bij toepassing van dit decreet vastbenoemd personeelslid, die in aanmerking komt voor de toelagen van de Gemeenschap en waarvoor een weddetoelage is aangevraagd;

3° hoofdamt en bijbetrekking : het ambt resp. de betrekking zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling voor het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en in het koninklijk besluit van 10 maart 1965 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der leergangen met beperkt leerplan afhankelijk van het Ministerie van Nationale Opvoeding en Cultuur;

4° ambt : één der wervings-, selectie- of bevorderingsambten die door de in artikel 1, lid 1, 1° en 3°, vermelde personeelsleden kunnen worden uitgeoefend.

De ambten die door de personeelsleden bedoeld in artikel 1, lid 1, 1° en 3°, uitgeoefend worden, worden in wervings-, selectie- of bevorderingsambten onderverdeeld, overeenkomstig de rangschikking die in het gemeenschaps-onderwijs resp. het PMS-centrum van de Duitstalige Gemeenschap van toepassing is;

5° voltijdse betrekking : een betrekking met volledige prestaties vastgesteld in de jaarlijkse personeelsformatie van een school of PMS-centrum, waarbij de personeelsformatie met het totaal aantal betrekkingen overeenstemt dat voor de verschillende ambten van een school of PMS-centrum op basis van het beschikbaar lestijden- of betrekkingenpakket kunnen worden georganiseerd of gesubsidieerd.

Art. 4. Datum van een aangetekende brief

Voor de toepassing van dit decreet geldt als datum van de aangetekende brief de datum van de stempel van de post.

HOOFDSTUK II. — *Plichten en onverenigbaarheden**Afdeling 1. — Plichten***Art. 5.** Behartiging der belangen

De personeelsleden van de onderwijsinrichtingen behartigen in de uitoefening van hun ambt steeds de belangen van de onderwijsinrichting waarin zij hun ambt uitoefenen.

De personeelsleden van de PMS-centra behartigen steeds de belangen van het PMS-centrum waarin zij hun ambt uitoefenen en van de personen die zich bij het PMS-centrum laten adviseren.

Art. 6. Vervulling van de opgelegde verplichtingen

In de uitoefening van hun ambt vervullen de personeelsleden persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen, hun opgelegd door de wetten, decreten, besluiten en reglementen en door de aanstellings- of benoemingsakte.

Art. 7. Correct gedrag

De personeelsleden zijn ertoe gehouden zich zowel in hun dienstbetrekkingen als in de omgang met het publiek, het schoolpersoneel, de leerlingen en de ouders van leerlingen met de meest volstrekte correctheid te gedragen. Ze helpen elkaar in de mate dat het belang van de onderwijsinrichting of van het PMS-centrum zulks vereist; zij vermijden alles wat afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun ambt.

Art. 8. Propagandaverbod

De personeelsleden mogen de leerlingen noch voor politieke, noch voor godsdienstige, filosofische, ideologische of commerciële propaganda gebruiken; ze mogen hen ook niet aan zulke propaganda blootstellen.

Art. 9. Vereiste prestaties

Binnen de perken vastgelegd door de wettelijke en reglementaire bepalingen en de verplichtingen voortvloeiend uit de aanstellings- of benoemingsakte, verstrekken de personeelsleden de prestaties die noodzakelijk zijn voor de goede gang van de onderwijsinrichtingen of PMS-centra waar zij hun ambt uitoefenen.

Zij mogen de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande machtiging van de inrichtende macht of van de vertegenwoordiger ervan.

Art. 10. Verbod om feiten met een vertrouwelijk karakter te onthullen

De personeelsleden mogen de feiten niet onthullen die een vertrouwelijk karakter hebben en waarvan zij op grond van hun ambt kennis hebben gekregen.

Art. 11. Verbod om geschenken en voordelen te eisen of aan te nemen

De personeelsleden mogen noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, omwille van hun ambt, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel vragen, eisen of aannemen, zelfs als het buiten hun ambt geschiedt, indien de personeelsleden erdoor kunnen worden beïnvloed in de uitoefening van hun ambt overeenkomstig de voorliggende bepalingen.

Art. 12. Inachtneming van specifieke verplichtingen

De personeelsleden moeten in de uitoefening van hun ambt de in de aanstellings- of benoemingsakte schriftelijk vastgelegde verplichtingen in acht nemen, die voortvloeien uit de specifieke aard van het educatief project van de inrichtende macht van de onderwijsinrichting.

In de uitoefening van hun ambt leven de godsdienstleerkrachten daarenboven de schriftelijk vastgelegde verplichtingen na die specifiek zijn voor de cursussen godsdienst.

*Afdeling 2. — Onverenigbaarheden***Art. 13. Onverenigbare bezigheden**

Elke bezigheid die afbreuk zou kunnen doen aan het vervullen van de ambtsplichten of strijdig zou zijn met de waardigheid van het ambt is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van een gesubsidieerde officiële onderwijsinrichting of van een gesubsidieerd officieel PMS-centrum.

Art. 14. Onverenigbare bezigheden ter wille van het educatief project

Elke bezigheid die afbreuk zou kunnen doen aan de uitoefening van de bijzondere plichten voortvloeiend uit de specifieke aard van het educatief project van de inrichtende macht van de onderwijsinrichting en, indien het een leermeester of leraar godsdienst betreft, uit de specificiteit gebonden aan dit ambt, is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van deze onderwijsinrichting.

Deze onverenigbaarheden worden in de aanstellings- of benoemingsakte schriftelijk vastgelegd.

Art. 15. Advies van het paritair comité

Wordt het bestaan van één der in artikel 13 of 14 bedoelde onverenigbaarheden betwist, dan kan de inrichtende macht of het personeelslid het advies van het paritair comité per aangetekende brief aanvragen.

Een afschrift van de aangetekende brief wordt tegelijk en eveneens per aangetekende brief aan de inrichtende macht of aan het personeelslid overgemaakt.

Binnen 30 dagen na ontvangst van de aanvraag brengt het paritair comité zijn advies uit.

Art. 16. Afdanking ter gevolge van een onverenigbaarheid en beroepsmogelijkheid

De inrichtende macht die vaststelt dat een lid van zijn personeel doorlopend een bezigheid uitoefent die volgens artikel 13 met zijn ambt in het onderwijs of bij een PMS-centrum of volgens artikel 14 met de specifieke aard van het educatief project van de onderwijsinrichting of van de cursussen godsdienst onverenigbaar is, betekent het aan het personeelslid alsmede de gevolgen ervan per aangetekende brief na hem gehoord te hebben; die aangetekende brief heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

Werd met toepassing van artikel 15 een advies bij het paritair comité aangevraagd, dan mag de in lid 1 bedoelde aangetekende brief ten vroegste op de eerste werkdag na ontvangst van dit advies gezonden worden.

Behalve in geval van zware schuld kan zich het personeelslid tegen een afdanking beveiligen door te bewijzen dat het de bezigheid niet meer uitoefent die hem wordt verweten.

Behoudens toepassing van het voorafgaande lid heeft de kennisgeving tot gevolg dat het personeelslid afgedankt wordt, behalve indien het binnen 10 dagen een beroep bij de raad van beroep aantekent.

Het personeelslid dat een beroep aantekent, blijft in dienstactiviteit. De inrichtende macht beslist binnen 30 dagen na ontvangst van het advies of hij het personeelslid al dan niet afdankt. De afdanking wordt per aangetekende brief betekend. De aangetekende brief heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

HOOFDSTUK III. — *Toegang tot de wervingsambten**Afdeling 1. — Algemene bepalingen***Art. 17.** Princiep

De wervingsambten kunnen door tijdelijk aangestelde of vastbenoemde personeelsleden uitgeoefend worden.

Art. 18. Eedaflegging

Bij de eerste indiensttreding legt het personeelslid een eed af in de termen vastgesteld in artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 betreffende de eedaflegging bij de aanvang der grondwettelijke vertegenwoordigende monarchie.

De Regering wijst de overheid aan waarvóór de eed wordt afgelegd.

*Afdeling 2. — Tijdelijke aanstelling en tijdelijk personeel**Onderafdeling 1. — Algemeenheden***Art. 19.** Definities

Voor de toepassing van deze afdeling verstaat men onder :

1° inrichtende macht van een onderwijsinrichting van de gemeente of van een door een gemeente georganiseerd PMS-centrum, het college van burgemeester en schepenen van deze gemeente;

2° inrichtende macht van een onderwijsinrichting van de provincie of van een door de provincie georganiseerd PMS-centrum, de bestendige deputatie van de provincieraad;

3° inrichtende macht van een onderwijsinrichting of van een PMS-centrum, die/dat van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn afhangen, de raad van deze inrichtingen;

4° inrichtende macht van een onderwijsinrichting of van een PMS-centrum, die/dat van intercommunale verenigingen afhangen, de beheerraad van deze inrichtingen.

De tijdelijke aanstellingen voorgenomen door een college van burgemeester en schepenen worden binnen een termijn van drie maanden aan de gemeenteraden ter goedkeuring voorgelegd.

Art. 20. Voorwaarden m.b.t. de aanstellingen

§ 1 - Niemand mag door de inrichtende macht van een onderwijsinrichting of die van een PMS-centrum in een wervingsambt tijdelijk aangesteld worden wanneer hij op het ogenblik van de aanstelling niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° burger van de Europese Unie zijn; een afwijking kan worden toegestaan door de Regering;

2° een gedrag hebben dat aan de vereisten van het ambt beantwoordt;

3° de politieke en burgerlijke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs vermeld in artikel 2 en overeenstemmend met het te bekleden ambt;

6° bij de indiensttreding een geneeskundige verklaring afgeven die van minder dan zes maanden gedagtekend is en waaruit blijkt dat de kandidaat in zulke gezondheidstoestand verkeert dat hij die van de leerlingen en van de andere personeelsleden niet in gevaar kan brengen;

7° aan de wets- en reglementsbepalingen betreffende de taalregeling voldoen.

De godsdienstleerkrachten worden door de inrichtende macht van de onderwijsinrichting tijdelijk aangesteld op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat. Ze worden eveneens door de inrichtende macht van hun ambt van leermeester of leraar godsdienst ontlast op voordracht of met de toestemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat.

§ 2 - De inrichtende macht mag een tijdelijk personeelslid slechts aanstellen indien de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie in acht wordt genomen.

Art. 21. Opstellen van een aanstellingsakte

Voor elke aanstelling in een wervingsambt dient de inrichtende macht een aanstellingsakte op te stellen waarvan een afschrift aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze aanstellingsakte vermeldt ten minste :

1° de identiteit van de inrichtende macht;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt, alsmede de kenmerken en de omvang van de opdracht;

4° of de betrekking al dan niet vacant is en, als zij niet vacant is, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, de naam van het personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;

5° in voorkomend geval de bijkomende verplichtingen bedoeld bij artikel 12 en de onverenigbaarheden bedoeld bij artikel 14;

6° de datum van indiensttreding.

Wordt er binnen de 14 dagen na de indiensttreding geen aanstellingsakte overeenkomstig de leden 1 en 2 opgesteld, dan wordt het personeelslid geacht slechts onder de bij dit decreet vastgelegde voorwaarden in het ambt, voor de opdracht of in de betrekking aangesteld te zijn dat/die het werkelijk uitoefent.

*Onderafdeling 2. — Voorrangsregels***Art. 22.** Eerste regel

Voor een aanstelling als tijdelijk personeelslid in een bij een inrichtende macht vacante betrekking van een ambt of in een niet-vacante betrekking van een ambt waarvan de titularis of het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt voor een aanvankelijk ononderbroken periode van ten minste vijftien weken moet worden vervangen, heeft het personeelslid voorrang dat

1° zijn kandidatuur heeft ingediend;

2° houder is, voor dit ambt, van een dienovereenkomstig bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 2;

3° in de loop van de laatste vijf schooljaren ten minste 360 dagen dienstanciënniteit bij deze inrichtende macht kan doen gelden in het bedoelde ambt, als hoofdamt uitgeoefend, waarbij deze dagen gespreid zijn over ten minste twee schooljaren;

4° het grootste aantal volledige eenheden van 360 dagen dienstanciënniteit kan doen gelden in het bedoelde ambt, als hoofdamt uitgeoefend;

5° ten minste de vermelding « voldoende » heeft gekregen voor de laatste van de in artikel 28 bedoelde beoordelingsstaten van de laatste twee schooljaren waar het personeelslid telkens voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was; bij gebrek aan een beoordelingsstaat voor deze periode, dan geldt deze voorwaarde als vervuld.

Voor een personeelslid dat bij dezelfde inrichtende macht dienstdagen in een ander ambt heeft gepresteerd waarvoor het het vereist bekwaamheidsbewijs bezit, worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 3°, vermelde dagen gevoegd die in aanmerking komen om de voorrang te verlenen.

Art. 23. Tweede regel

Voor een aanstelling als tijdelijk personeelslid in een bij een inrichtende macht vacante betrekking of in een niet-vacante betrekking van een ambt waarvan de titularis of het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt voor een aanvankelijk ononderbroken periode van ten minste vijftien weken moet worden vervangen, heeft het personeelslid voorrang dat

1° zijn kandidatuur heeft ingediend;

2° houder is, voor dit ambt, van een dienovereenkomstig bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 2;

3° in een hoofdamt het grootste aantal volledige eenheden van 360 dagen dienstanciënniteit, gespreid over ten minste drie schooljaren, kan doen gelden met een minimum van twee volledige eenheden. De dienstprestaties mogen in welk ambt dan ook bij dezelfde of bij een andere inrichtende macht van een gesubsidieerde officiële onderwijsinrichting geleverd zijn;

4° ten minste de vermelding « voldoende » heeft gekregen voor de laatste van de in artikel 28 bedoelde beoordelingsstaten van de laatste twee schooljaren waar het personeelslid telkens voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was; bij gebrek aan een beoordelingsstaat voor deze periode, dan geldt deze voorwaarde als vervuld.

Art. 24. Volgorde voor de toepassing van de voorrangsregels

Voor de toewijzing van een ambt neemt de inrichtende macht ten eerste de in artikel 22 vermelde kandidaten in aanmerking en vervolgens diegenen die in artikel 23 worden vermeld.

Art. 25. Kandidatuur

§ 1 - De kandidaat die voor het volgende schooljaar van zijn voorrangsrecht gebruik wenst te maken, moet zijn kandidatuur ten laatste op 31 mei per aangetekende brief of per brief met ontvangstbewijs bij de inrichtende macht indienen.

Deze brief vermeldt o.a. de ambten waartoe de kandidatuur betrekking heeft. Bovendien moet de kandidaat de toereikende diensten bewijzen door de in artikel 35 bedoelde attesten bij te voegen.

Gaat het om een kandidatuur voor het ambt van leermeester of leraar godsdienst, dan betekent de inrichtende macht een afschrift van de kandidatuur aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst ter informatie.

§ 2 - De kandidaat die de betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, mag tijdens het lopende schooljaar zijn voorrangsrecht voor deze betrekking niet meer doen gelden, voor zover de betrekking door dezelfde persoon bekleed blijft.

Art. 26. Berekening van de dienstanciënniteit

§ 1 - De dienstanciënniteit bedoeld in de artikelen 22 en 23 wordt elk jaar op 30 april berekend, zoals bepaald in artikel 48, § 1, lid 1, 2°, en §§ 2 tot 4.

§ 2 - Wordt er met toepassing van de artikelen 30, 31 en 32 door afdanking een einde gemaakt aan een aanstelling, dan worden de tot deze aanstelling behorende dienstdagen gepresteerd bij de inrichtende macht waarbij aan het ambt een einde wordt gemaakt, niet in aanmerking genomen om de in § 1 bedoelde dienstanciënniteit te berekenen, tenzij deze inrichtende macht het afgedankte personeelslid weer aanstelt of met toepassing van artikel 30, § 3, lid 4, de afdanking na advies van de raad van beroep niet bekrachtigt.

Behalve bij ontslag om een dringende reden komen deze dienstdagen altijd in aanmerking bij een andere inrichtende macht van het gesubsidieerd officieel onderwijs.

Art. 27. Openbaarmaking van vacante betrekkingen

Binnen 15 dagen na ingang van een vacature of na de dag waarop in een niet vacante betrekking voor een minimale periode van 15 weken moet worden voorzien, deelt de inrichtende macht aan de Dienst voor arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap de te begeven betrekkingen mede, voor zover deze niet aan de kandidaten zoals bedoeld in de artikelen 22 en 23 kunnen worden toegewezen.

Op gewoon verzoek van de kandidaten geklasseerd overeenkomstig de artikelen 22 en 23 informeert hen de inrichtende macht over de klassering van de personeelsleden die met toepassing van de artikelen 22 en 23 zijn aangesteld en wier klassering op basis van de in artikel 35 bedoelde dienstattesten gebeurde.

Onderafdeling 3. — Beoordelingsstaat

Art. 28. Beoordelingsstaat en beroepsmogelijkheid

§ 1 - Voor elke ononderbroken periode van ten minste 15 weken dienstactiviteit wordt een tijdelijk personeelslid ten minste om de twee schooljaren door het inrichtingshoofd of door de directeur beoordeeld.

De in het eerste lid vermelde verplichting geldt ook als tijdens de twee schooljaren een wijziging van school bij de inrichtende macht plaats heeft gevonden.

Een beoordeling wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

Het in het eerste lid vermelde personeelslid kan zo'n beoordeling schriftelijk bij het inrichtingshoofd aanvragen.

§ 2 - De beoordeling geschiedt via een met redenen omklede beoordelingsstaat die o.a. gegevens omvat over het uitgeoefende ambt en de duur van de geleverde dienstprestaties. Op de beoordelingsstaat kan de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende » of « onvoldoende » als eindconclusie staan.

§ 3 - Het inrichtingshoofd of de directeur overhandigt het personeelslid de beoordelingsstaat in tweevoud binnen de 10 dagen volgend op de opstelling ervan. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 4 - Staat op de beoordelingsstaat de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie, dan kan deze door het personeelslid onder voorbehoud worden ondertekend dat binnen 10 dagen na het afgeven ervan beroep kan aantekenen vóór de raad van beroep.

Binnen 45 dagen na de dag van ontvangst van het door het personeelslid aangetekend beroep stuurt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan de inrichtende macht. Binnen 10 dagen na ontvangst van het advies overhandigt de inrichtende macht zijn definitieve beslissing aan het personeelslid. In voorkomend geval vermeldt ze de redenen waarom zij het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

Onderafdeling 4. — Beëindiging van de tijdelijke aanstelling

Art. 29. Beëindiging van rechtswege

Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege voor het geheel of een deel van de opdracht :

1° bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;

2° op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :

a) door toepassing van de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie;

b) door mutatie;

c) door vaste benoeming;

3° op het ogenblik dat de betrekking bekleed door het tijdelijk personeelslid, om redenen die onafhankelijk zijn van de inrichtende macht, voor het geheel of voor een gedeelte ervan niet meer kan worden gesubsidieerd;

4° uiterlijk op de laatste schooldag van het lopende schooljaar waarin de aanstelling gebeurde wat de personeelsleden van de onderwijsinrichtingen betreft en op 31 augustus wat de personeelsleden van de PMS-centra betreft;

5° vanaf de ontvangst van het advies van de socio-medische dienst van de Staat waarbij het tijdelijk personeelslid definitief ongeschikt wordt verklaard.

Art. 30. Voortijdige afdanking en beroepsmogelijkheid

§ 1 - Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan met inachtneming van een opzeggingstermijn van 15 dagen door de inrichtende macht voortijdig ontslagen worden. De afdanking moet met redenen omkleed worden.

§ 2 - Na overleg met de inrichtende macht overhandigt het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum het personeelslid het schriftelijk vastgesteld voorstel tot afdanking in tweevoud. Het personeelslid dateert het voorstel, ondertekent het om te bekrachtigen dat het het voorstel ter kennis heeft genomen en geeft op dezelfde dag een exemplaar terug aan het inrichtingshoofd of aan de directeur van het PMS-centrum. Is het personeelslid het niet eens met het voorstel tot afdanking, dan vermeldt het er « ben er niet mee eens » op.

Op dezelfde dag laat het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum dit voorstel aan de inrichtende macht toekomen die binnen 10 dagen het voorstel verwerpt of de afdanking aan het personeelslid per aangetekende brief betekent. Die aangetekende brief heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

In geval van afdanking wordt de Regering onmiddellijk op de hoogte ervan gebracht.

§ 3 - Het personeelslid aan wie de afdanking betekend is en wie met toepassing van de artikelen 22 of 23 tijdelijk aangesteld is, mag binnen tien dagen na de betekening een beroep bij de inrichtende macht aantekenen. De inrichtende macht zendt het beroep onmiddellijk aan de bevoegde raad van beroep met een verzoek om een met redenen omkleed advies.

Het beroep is niet opschortend.

Binnen 45 dagen na de datum waarop de raad van beroep het beroep heeft ontvangen, betekent hij de inrichtende macht zijn met redenen omkleed advies.

Binnen 15 dagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep deelt de inrichtende macht haar beslissing per aangetekende brief aan het personeelslid mede. De inrichtende macht vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom zij het advies niet volgt. Ziet de inrichtende macht ervan af de afdanking te bekrachtigen, dan geldt het personeelslid met terugwerkende kracht tot de dag van de afdanking als opnieuw in dienst opgenomen.

§ 4 - Indien het een leermeester of leraar godsdienst betreft, dient de inrichtende macht van de onderwijsinrichting steeds het advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst in te winnen, indien die instantie bestaat.

Art. 31. Afdanking zonder opzegging wegens zware schuld

§ 1 - De inrichtende macht kan elk tijdelijk personeelslid, zonder opzegging, wegens zware schuld afdanken.

Onder zware schuld wordt elke tekortkoming verstaan die de professionele samenwerking tussen het personeelslid en de inrichtende macht onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

§ 2 - Binnen een termijn van drie werkdagen na de dag waarop de inrichtende macht kennis heeft gekregen van feiten die een zware schuld kunnen uitmaken, roept ze het personeelslid per aangetekende brief op voor een verhoor dat ten vroegste vijf en ten laatste tien dagen na het opsturen van de oproepingsbrief moet plaatshebben. De oproepingsbrief vermeldt de feiten die het personeelslid als zware schuld ten last gelegd worden.

Tijdens het verhoor mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs die in dienstactiviteit, in terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat of op rust gesteld zijn.

§ 3 - Indien de inrichtende macht na het verhoor van oordeel is dat voldoende feiten op de zware schuld wijzen, kan ze binnen de drie dagen na dit verhoor beslissen een einde te maken aan de aanstelling. Op straffe van nietigheid wordt de beslissing aan het personeelslid betekend, hetzij door een gerechtsdeurwaarderexploot, hetzij per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum ervan. De beslissing vermeldt de redenen die de inrichtende macht als zware schuld beschouwt.

§ 4 - In de volgende gevallen kan het personeelslid tijdens de periode bepaald in de §§ 2 tot 3 zonder opzegging uit zijn ambt verwijderd worden :

1° bij zware schuld met ontdekking op heterdaad;

2° wanneer de ten last gestelde feiten zo ernstig zijn dat zijn aanwezigheid in de onderwijsinrichting in het belang van de dienst of van het onderwijs niet wenselijk is.

Het gaat om een administratieve maatregel. Tijdens de duur van de maatregel bevindt zich het personeelslid in dienstactiviteit.

Art. 32. Voortijdige ontslagneming van het personeelslid

Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan eenzijdig de aanstelling opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van acht dagen.

Art. 33. Modaliteiten m.b.t. de opzegging

Onder voorbehoud van de afdanking wegens zware schuld, zoals bepaald in artikel 31, moet de akte waarmee één van de partijen eenzijdig een einde aan de dienst maakt - op straffe van nietigheid - de duur van de opzeggingstermijn vermelden en aan de andere partij betekend worden, hetzij door een gerechtsdeurwaarderexploot, hetzij per aangetekende brief, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

Art. 34. Beëindiging in onderlinge overeenstemming

In onderlinge overeenstemming kan voortijdig een einde gemaakt worden aan de dienst; de opzeggingstermijn bedoeld in de artikelen 30, § 1 en 32 dient in dat geval niet in acht te worden genomen.

De overeenstemming, de niet inachtneming van de opzeggingstermijn en de datum waarop het personeelslid zijn toestemming heeft gegeven, worden schriftelijk vastgesteld.

Art. 35. Dienstattest

Op het einde van elke activiteitsperiode levert de inrichtende macht het tijdelijk personeelslid een attest af met vermelding, voor elk uitgeoefend ambt, van de gepresteerde diensten, de begin- en einddatum ervan, de aard van het ambt en de omvang van de opdracht.

Afdeling 3. — Vaste benoeming en mutatie

Art. 36. Principe

De inrichtende macht benoemt een personeelslid definitief in een vacante betrekking van een wervingsambt, behalve als ze door de vigerende bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is in deze betrekking een personeelslid aan te stellen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

Wat het basisonderwijs betreft, vindt een vaste benoeming in een vacante betrekking van een wervingsambt - in afwijking van het eerste lid - slechts plaats als deze betrekking tijdens de beide voorafgaande schooljaren vacant is geweest.

De vaste benoeming heeft voorrang boven de mutatie vermeld in artikel 42.

Art. 37. Voorwaarden m.b.t. de benoeming

Behoudens de voorwaarden die van toepassing zijn voor een vaste benoeming in het hoger onderwijs van het korte type mag niemand vastbenoemd worden, indien hij op het ogenblik van de benoeming niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° burger van de Europese Unie zijn; een afwijking kan worden toegestaan door de Regering;

2° een gedrag hebben dat aan de vereisten van het ambt beantwoordt;

3° de politieke en burgerlijke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van één der in artikel 2 bepaalde bekwaamheidsbewijzen dat hem zonder duurbepanking toegang verleent tot de uitoefening van het ambt als vastbenoemd personeelslid;

6° aan de wets- en reglementsbepalingen betreffende de taalregeling voldoen;

7° de lichamelijke geschiktheid bezitten die vastgesteld werd voor de tot de stage in het gemeenschapsonderwijs toegelaten personeelsleden;

8° ten minste 360 dagen dienstanciënniteit tellen waarvan 240 dagen in meer dan één schooljaar in het betrokken ambt bij de betrokken inrichtende macht werden gepresteerd;

9° voor de in 8° vermelde periode van 240 dagen ten minste de vermelding « voldoende » hebben gekregen op de laatste beoordelingsstaat bedoeld in artikel 28; bij gebrek aan een beoordelingsstaat wordt de voorliggende voorwaarde geacht vervuld te zijn;

10° het ambt als hoofdambt uitoefenen;

11° zijn kandidatuur ten laatste op 31 mei per aangetekende brief of per brief met ontvangstbewijs hebben ingediend.

De godsdienstleerkrachten worden op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, door de inrichtende macht van de onderwijsinrichting vastbenoemd. Ze worden eveneens op voordracht of met de toestemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, van hun ambt van leermeester of leraar godsdienst door de inrichtende macht van de onderwijsinrichting ontlast.

Art. 38. Lijst en oproep tot de kandidaten

§ 1 - Vóór 10 april zendt de inrichtende macht aan de Regering de lijst met de vacante betrekkingen waarvoor vaste benoemingen op 1 oktober van het volgende schooljaar heel waarschijnlijk zullen kunnen plaatsvinden.

§ 2 - Tussen 10 en 30 april van elk schooljaar doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een uurroosteraanvulling, voor een mutatie en voor een vaste benoeming. Deze oproep wordt aan het Ministerie ter informatie betekend.

De oproep bevat de in § 1 vermelde lijst. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen alsmede de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en vermeldt dat de kandidatuur ten laatste op 31 mei per aangetekende brief of per brief met ontvangstbewijs moet worden ingediend.

De oproep wordt door aanplakking op school of bij het PMS-centrum alsmede in elke andere aangepaste vorm ter kennis van alle personeelsleden gebracht. De lijst is op verzoek bij het Ministerie en bij de betrokken inrichtende macht verkrijgbaar.

§ 3 - Gaat het om het ambt van leermeester of leraar godsdienst, dan laat de inrichtende macht aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst een kopie van de oproep ter informatie toekomen.

Art. 39. Bepaling van de kandidaten

In de loop van de maand juni bepaalt de inrichtende macht de kandidaten die op 1 oktober van het volgende schooljaar in de betrokken vacante betrekkingen zullen worden vastbenoemd en laat de Regering tot 15 juli de overeenstemmende lijst toekomen.

Art. 40. Ogenblik van de benoemingen en mutaties

De mutaties geschieden op 1 september voor zover de betrekkingen op dit ogenblik nog vacant zijn.

De vaste benoemingen geschieden op 1 oktober, waarbij de verplichting tot benoeming van de met toepassing van artikel 39 in juni bepaalde personen slechts bestaat als de betrekkingen op dit ogenblik nog vacant zijn.

Art. 41. Voorrangsregels

Indien één of meerdere personeelsleden in een ambt met onvolledige prestaties vastbenoemd worden, moet hen de inrichtende macht de voorrang geven om hun uurrooster aan te vullen. De verplichte vaste benoeming geldt slechts voor de personeelsleden die hun kandidatuur ten laatste op 31 mei per aangetekende brief of per brief met ontvangstbewijs ingediend hebben.

Onverminderd het eerste lid heeft het personeelslid bij een inrichtende macht voorrang dat het grootste aantal volledige eenheden van 360 dagen in hetzelfde ambt telt bij de betrokken inrichtende macht.

Art. 42. Mutatie naar een andere inrichtende macht

Het personeelslid dat in een ambt vastbenoemd is, echter maar in een vacante betrekking van hetzelfde ambt in een andere onderwijsinrichting bij een andere inrichtende macht van het gesubsidieerd officieel onderwijs wenst gemuteerd te worden, dient ten laatste op 31 mei na de openbaarmaking van de oproep tot de kandidaten voor een vaste benoeming, gedaan overeenkomstig artikel 38, een dienovereenkomstige schriftelijke mutatieaanvraag per aangetekende brief of per brief met ontvangstbewijs in bij de inrichtende macht van de andere onderwijsinrichting.

Wordt de mutatie toegekend, dan wordt het personeelslid vóór het einde van de maand juni schriftelijk op de hoogte ervan gebracht. De mutatie wordt op 1 september van het volgende schooljaar uitvoerbaar. De overgang van één onderwijsinrichting naar de andere geschiedt zonder onderbreking.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid in vast verband te benoemen op het ogenblik van zijn mutatie.

Het gemuteerde personeelslid dient bij de inrichtende macht van de onderwijsinrichting die het verlaat zijn ontslag in voor de opdracht of het opdrachtgedeelte die/dat het daar uitoefent en waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd.

Art. 43. Instemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst

Bij de mutatieaanvraag van een leermeester of leraar godsdienst moet het gunstig advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, gevoegd worden.

Art. 44. Bepaling m.b.t. de benoeming en de mutatie

De vaste benoeming en de mutatie in een wervingsambt worden niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels in een proces van geleidelijke sluiting verkeert, of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting welke krachtens een beslissing van de Regering, die vooraf aan de inrichtende macht wordt bekendgemaakt, slechts voor een bepaalde tijd gesubsidieerd wordt.

Art. 45. Benoeming in een ander ambt

Een personeelslid dat in een ambt vastbenoemd is maar bij dezelfde inrichtende macht in een vacante betrekking van een ander ambt wenst vastbenoemd te worden en dat in het beoogde ambt ten minste 360 dagen dienstanciënniteit telt en het in artikel 2 bedoeld bekwaamheidsbewijs bezit, moet bij de inrichtende macht zijn kandidatuur schriftelijk indienen onder dezelfde voorwaarden als de kandidaten voor een vaste benoeming.

De vaste benoeming in het andere ambt geschiedt op 1 september van het volgende schooljaar.

Art. 46. Bepaling m.b.t. de benoemingen in geval van cumulatie

Meerdere benoemingen in verschillende ambten worden slechts toegelaten als deze ambten te zamen niet meer dan een hoofdambt met volledige prestaties uitmaken.

Art. 47. Kandidatuur voor meerdere ambten

De persoon die zich in verschillende ambten kandidaat stelt voor een vaste benoeming dient voor elk ambt een afzonderlijke kandidatuur in.

Art. 48. Berekening van de dienstanciënniteit

§ 1 - Voor de berekening van de dienstanciënniteit

1° worden enkel in aanmerking genomen de tot 30 april van het jaar van de aanvraag gesubsidieerde diensten die als hoofdambt gepresteerd zijn, voor zover de kandidaat houder is van het dienovereenkomstig bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 2;

2° bestaat het aantal dagen gepresteerd als tijdelijk personeelslid of als gesubsidieerd contractueel personeelslid in een ambt met volledige prestaties uit al de gepresteerde dagen vanaf het begin tot het einde van de ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van het ontspanningsverlof alsook de kerst- en paasvakantie, het

bevallingsverlof, het verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij of de overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen toegekende uitzonderlijke verloven, indien ze in deze periode vallen. Dit aantal dagen wordt met 1,2 vermenigvuldigd, behalve voor het berekenen van de dienstanciënniteit van het technisch personeel van de PMS-centra en van het administratief personeel van de onderwijsinrichtingen.

De dagen gepresteerd als definitief personeelslid in een ambt met volledige prestaties worden opgeteld van het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de zomervakantie.

§ 2 - De diensten die gepresteerd werden in een ambt met onvolledige prestaties en ten minste de helft van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige prestaties omvatten, worden in aanmerking genomen zoals diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties.

Het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige prestaties dat niet de helft van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige prestaties omvat, wordt gehalveerd.

§ 3 - Het aantal dagen verworven in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende ambten met volledige of onvolledige prestaties mag nooit het aantal dagen overschrijden dat in een gedurende dezelfde periode uitgeoefend ambt met volledige prestaties verworven is.

§ 4 - De periode waarvoor een personeelslid een beoordelingsstaat heeft gekregen waarop de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie staat, wordt niet in aanmerking genomen.

HOOFDSTUK IV. — *Toegang tot de selectieambten*

Art. 49. Principe

De inrichtende macht kan een personeelslid in een vacante betrekking van een selectieambt in vast verband benoemen, behalve als ze door de vigerende bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is in deze betrekking een personeelslid aan te stellen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

De vaste benoeming heeft voorrang boven de mutatie vermeld in artikel 52.

Art. 50. Oproep tot de kandidaten

Tussen 10 en 30 april van elk schooljaar doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een mutatie en een vaste benoeming. Deze oproep wordt aan het Ministerie ter informatie betekend.

De oproep bevat een lijst met de definitief te begeven vacante betrekkingen van selectieambten, welke op basis van de situatie op 1 april vóór de oproep bepaald worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen, de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten, alsmede de vorm en de termijn voor het indienen van de kandidaturen. Deze oproep wordt door aanplakking op school of bij het PMS-centrum alsmede in elk andere aangepaste vorm ter kennis van alle personeelsleden gebracht. De lijst is op gewoon verzoek bij het Ministerie of bij de betrokken inrichtende macht verkrijgbaar.

Art. 51. Ogenblik van de benoemingen en mutaties

De mutaties en de vaste benoemingen in de in artikel 50, lid 2, vermelde betrekkingen geschieden elk jaar op 1 september, voorzover deze betrekkingen op dit ogenblik nog vacant zijn; de betrekkingen die vacant worden ingevolge een mutatie die op 1 september moet geschieden, dienen als vacant te worden geacht.

Art. 52. Mutatie naar een andere inrichtende macht

Het personeelslid dat in een selectieambt vastbenoemd is, echter maar in een vacante betrekking van hetzelfde selectieambt in een andere onderwijsinrichting bij een andere inrichtende macht van het gesubsidieerd officieel onderwijs wenst gemuteerd te worden, dient binnen de 30 dagen na de openbaarmaking van de oproep tot de kandidaten voor een vaste benoeming, gedaan overeenkomstig artikel 50, een dienovereenkomstige schriftelijke mutatieaanvraag bij de inrichtende macht van de andere onderwijsinrichting in.

Wordt de mutatie toegekend, dan wordt ze op 1 september van het volgende schooljaar uitvoerbaar. De overgang van één onderwijsinrichting naar de andere geschiedt zonder onderbreking.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid in vast verband te benoemen op het ogenblik van zijn mutatie.

Het gemuteerde personeelslid dient bij de inrichtende macht zijn ontslag in voor het selectieambt dat het verlaat.

Art. 53. Beperking m.b.t. de benoeming en de mutatie

De vaste benoeming en de mutatie in een selectieambt worden niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels in een proces van geleidelijke sluiting verkeert, of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting welke krachtens een beslissing van de Regering, die vooraf aan de inrichtende macht wordt bekendgemaakt, slechts voor een bepaalde tijd gesubsidieerd wordt.

Art. 54. Voorwaarden m.b.t. de benoeming

Een personeelslid mag in een selectieambt niet vastbenoemd worden, indien het op het ogenblik van de benoeming niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° sinds ten minste zes jaar titularis zijn, in het gesubsidieerd officieel onderwijs of in het gesubsidieerd officieel PMS-centrum, van een wervingsambt dat tot een selectieambt toegang verleent, waarvan ten minste twee jaar met een vaste benoeming voor ten minste een halve opdracht;

2° houder zijn van een in artikel 2 bedoeld bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt dat tot het selectieambt toegang verleent;

3° al aan een door de Duitstalige Gemeenschap georganiseerde of erkende bijzondere nascholing hebben deelgenomen en het overeenkomstige deelnemingsattest kunnen doen gelden;

4° in het laatste evaluatieverslag ten minste de vermelding « voldoende » hebben gekregen; bij gebrek aan een evaluatieverslag wordt de voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Art. 55. Tijdelijke toewijzing

§ 1 - Een selectieambt kan tijdelijk toegewezen worden aan een vastbenoemd personeelslid dat aan de in artikel 54, 2° en 4°, bepaalde voorwaarden voldoet en ofwel een ambt uitoefent dat ten minste met een halve opdracht overeenstemt ofwel sinds ten hoogste twee jaar wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld is :

1° indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;

2° in het bij artikel 53 bedoelde geval;

3° in afwachting van een vaste benoeming.

Tijdens deze periode blijft het personeelslid aan wie dat ambt tijdelijk toegewezen is titularis van het ambt waarin het vastbenoemd is.

In het geval bedoeld in lid 1, 3° en uiterlijk twee jaar na de datum waarop het selectieambt vacant is geworden, wordt het tijdelijk personeelslid in het betrokken ambt vastbenoemd, indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 54 voldoet en voor zover de inrichtende macht het niet ervan heeft ontlast.

§ 2 - Kan het selectieambt geen vastbenoemd personeelslid overeenkomstig § 1 tijdelijk toegewezen worden, dan is de inrichtende macht ertoe gemachtigd het voorlopig aan één van haar tijdelijk aangestelde personeelsleden toe te wijzen dat aan de in artikel 54, 2°, bepaalde voorwaarde voldoet, desgevallend in de laatste beoordelingsstaat niet de vermelding « onvoldoende » heeft gekregen en een ambt uitoefent dat ten minste met een halve opdracht overeenstemt.

Na zes jaar activiteit in dat selectieambt kan het personeelslid vastbenoemd worden.

§ 3 - De tijdelijke aanstelling in een selectieambt is slechts mogelijk na toepassing van de bepalingen van artikel 49, lid 1.

§ 4 - De tijdelijke aanstelling in een selectieambt neemt een einde, voor het geheel of voor een gedeelte van de opdracht, overeenkomstig de bepalingen van artikel 29, 1°, 2°, 3° en 5°.

Art. 56. Voorwaarde m.b.t. de tijdelijke aanstelling of de vaste benoeming

De tijdelijke aanstelling of de vaste benoeming in een selectieambt mag slechts geschieden, indien de betrekking als hoofdamt uitgeoefend wordt.

HOOFDSTUK V. — *Toegang tot de bevorderingsambten.*

Art. 57. Principe

De inrichtende macht kan een personeelslid in een vacante betrekking van een bevorderingsambt in vast verband benoemen, behalve als ze door de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is in deze betrekking een personeelslid aan te stellen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

De vaste benoeming heeft voorrang boven de mutatie vermeld in artikel 60.

Art. 58. Oproep tot de kandidaten

Tussen 10 en 30 april van elk schooljaar doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een mutatie en een vaste benoeming. Deze oproep wordt aan het Ministerie ter informatie betekend.

De oproep bevat de lijst met de definitief te begeven betrekkingen van bevorderingsambten, welke op basis van de situatie op 1 april vóór de oproep bepaald worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen, de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten, alsmede de vorm en de termijn voor het indienen van de kandidaturen. Deze oproep wordt door aanplakking op school of bij het PMS-centrum alsmede in elk andere aangepaste vorm ter kennis van alle personeelsleden gebracht. Deze lijst is op gewoon verzoek bij het Ministerie of bij de betrokken inrichtende macht verkrijgbaar.

Art. 59. Ogenblik van de benoemingen en mutaties

De mutaties en de vaste benoemingen in de in artikel 58, lid 2, vermelde betrekkingen geschieden elk jaar op 1 september voor zover deze betrekkingen op dit ogenblik nog vacant zijn; de betrekkingen die vacant worden ingevolge een mutatie die op 1 september moet geschieden, dienen als vacant te worden

Art. 60. Mutatie naar een andere inrichtende macht

Het personeelslid dat in een bevorderingsambt vastbenoemd is, echter maar in een vacante betrekking van hetzelfde bevorderingsambt in een andere onderwijsinrichting bij een andere inrichtende macht van het gesubsidieerd officieel onderwijs wenst gemuteerd te worden, dient binnen de 30 dagen na de openbaarmaking van de oproep tot de kandidaten voor een vaste benoeming, gedaan overeenkomstig artikel 58, een dienovereenkomstige schriftelijke mutatieaanvraag bij de inrichtende macht van de andere onderwijsinrichting in.

Wordt de mutatie toegekend, dan wordt ze op 1 september van het volgende schooljaar uitvoerbaar. De overgang van één onderwijsinrichting naar de andere geschiedt zonder onderbreking. De inrichtende macht is verplicht het personeelslid in vast verband te benoemen op het ogenblik van zijn mutatie.

Het gemuteerde personeelslid dient bij de inrichting die het verlaat zijn ontslag in voor het bevorderingsambt waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd.

Art. 61. Beperking m.b.t. de benoeming en de mutatie

De vaste benoeming en de mutatie in een bevorderingsambt worden niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels in een proces van geleidelijke sluiting verkeert, of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting welke krachtens een beslissing van de Regering, die vooraf aan de inrichtende macht wordt bekendgemaakt, slechts voor een bepaalde tijd gesubsidieerd wordt.

Art. 62. Voorwaarden m.b.t. de benoeming

Een personeelslid mag in een bevorderingsambt niet vastbenoemd worden, indien het niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° sinds ten minste zes jaar, in het gesubsidieerd officieel onderwijs of in een gesubsidieerd officieel PMS-centrum, titularis zijn van een wervings- of selectieambt dat tot dit bevorderingsambt toegang verleent, waarvan ten minste twee jaar met een vaste benoeming voor ten minste een halve opdracht;

2° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs dat in artikel 2 bepaald is voor een wervingsambt dat tot dit bevorderingsambt toegang verleent;

3° al aan een door de Duitstalige Gemeenschap georganiseerde of erkende bijzondere nascholing hebben deelgenomen en het overeenkomstige deelnemingsattest kunnen overleggen;

4° in het laatste evaluatieverslag ten minste de vermelding « voldoende » hebben gekregen; bij gebrek aan een evaluatieverslag wordt voorliggende voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Art. 63. Tijdelijke toewijzing

§ 1 - Een bevorderingsambt kan tijdelijk toegewezen worden aan een vastbenoemd personeelslid dat aan de in artikel 62, 2° en 4°, bepaalde voorwaarden voldoet en ofwel een ambt uitoefent dat ten minste met een halve opdracht overeenstemt ofwel sinds ten hoogste twee jaar wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld is :

1° indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;

2° in het bij artikel 61 bedoelde geval;

3° in afwachting van een vaste benoeming.

Tijdens deze periode blijft het personeelslid aan wie dat ambt tijdelijk toegewezen is titularis van de betrekking waarin het vastbenoemd is.

In de hypothese bedoeld in lid 1, 3°, en uiterlijk twee jaar na de datum waarop het bevorderingsambt vacant is geworden, wordt het personeelslid in het betrokken ambt vastbenoemd, indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 62 voldoet en voor zover de inrichtende macht het niet ervan heeft ontlast.

§ 2 - Kan het bevorderingsambt geen vastbenoemd personeelslid overeenkomstig § 1 tijdelijk toegewezen worden, dan is de inrichtende macht ertoe gemachtigd het voorlopig aan één van haar tijdelijk aangestelde personeelsleden toe te wijzen dat aan de in artikel 62, 2°, bepaalde voorwaarde voldoet, desgevallend in de laatste beoordelingsstaat niet de vermelding « onvoldoend » heeft gekregen en een ambt uitoefent dat ten minste met een halve opdracht overeenstemt.

Na zes jaar activiteit in dat bevorderingsambt kan het personeelslid vastbenoemd worden.

§ 3 - De tijdelijke aanstelling in een bevorderingsambt is slechts mogelijk na toepassing van de bepaling van artikel 57, lid 1.

§ 4 - De tijdelijke aanstelling in een bevorderingsambt neemt een einde overeenkomstig de bepalingen van artikel 29, 1°, 2°, 3° en 5°.

Art. 64. Voorwaarde m.b.t. de tijdelijke aanstelling of de vaste benoeming

De tijdelijke aanstelling en de vaste benoeming in een bevorderingsambt mag slechts geschieden, indien de betrekking als hoofdambt uitgeoefend wordt.

HOOFDSTUK VI. — *Evaluatieverslag en persoonlijk dossier***Art. 65.** Evaluatiemogelijkheid

Elk vastbenoemd personeelslid, met uitzondering van de personeelsleden die een bevorderingsambt bekleden, kan door het schoolhoofd of door de directeur geëvalueerd worden of zo'n evaluatie schriftelijk aanvragen.

Een evaluatie vindt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar plaats.

Indien het een leermeester of leraar godsdienst betreft, dan kan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst een afzonderlijk verslag opstellen.

Art. 66. Verslag

De evaluatie geschiedt via een met redenen omkleed evaluatieverslag dat o.a. gegevens omvat over het uitgeoefende ambt en de duur van de geleverde dienstprestaties alsook over de bekwaamheden, de prestaties en de mate waarin het personeelslid zich voor de onderwijsinrichting of het centrum inzet. Op het verslag staat de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende » of « onvoldoende » als eindconclusie.

Voor de evaluatie van een leermeester of leraar godsdienst door het schoolhoofd wordt geen rekening gehouden noch met hun bedrevenheid in het geven van onderricht in hun specialiteit noch met de inhoud zelf van de cursussen; deze worden uitsluitend door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst geëvalueerd.

Art. 67. Beroepsmogelijkheid

§ 1 - Het schoolhoofd, de directeur of de vertegenwoordiger van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst overhandigt het personeelslid het verslag in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 2 - Staat op het verslag de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie, dan kan het personeelslid het verslag onder voorbehoud ondertekenen en binnen 10 dagen na de afgifte ervan een beroep vóór de raad van beroep aantekenen.

Binnen een termijn van 45 dagen te rekenen vanaf de dag waarop hij het beroep heeft ontvangen, maakt de raad van beroep de inrichtende macht een met redenen omkleed advies over.

Binnen de 10 dagen na ontvangst van het advies overhandigt de inrichtende macht resp. de vertegenwoordiger van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst haar/zijn definitieve beslissing aan het personeelslid. Ze/Hij vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom ze/hij het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

§ 3 - Staat op het verslag de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie, dan kan het personeelslid in het daaropvolgende schooljaar opnieuw geëvalueerd worden.

Art. 68. Persoonlijk dossier

§ 1 - Voor elk definitief personeelslid wordt een persoonlijk dossier samengesteld, dat de benoemingsakte, de vaste benoeming, de dienstattesten, de beoordelingsstaten en de evaluatieverslagen, alsmede de desgevallend opgelegde tuchtmaatregelen omvat.

Het paritair comité kan de verdere inhoud van het persoonlijk dossier vastleggen.

§ 2 - Elk personeelslid heeft het recht van zijn persoonlijk dossier te allen tijde inzage te nemen.

HOOFDSTUK VII. — *Overneming van onderwijsinrichtingen van een andere inrichtende macht***Art. 69.** Voorwaarden en modaliteiten m.b.t. de overneming

§1 - Onderstaande bepalingen zijn van toepassing wanneer een inrichtende macht van het gesubsidieerd officieel onderwijs een (gedeelte van een) onderwijsinrichting, georganiseerd door de Duitstalige Gemeenschap of door een andere overheid, overneemt :

1° de personeelsleden die in een wervings- of selectieambt vastbenoemd zijn en zich bij de overneming, in dienstactiviteit, non-activiteit of in disponibiliteit bevinden, krijgen bij de overnemende inrichtende macht van ambtswege de hoedanigheid van vast personeelslid in het overeenstemmende ambt;

2° de personeelsleden die in een bevorderingsambt vastbenoemd zijn en zich bij de overneming, in dienstactiviteit, non-activiteit of in disponibiliteit bevinden, worden benoemd in een wervingsambt dat toegang verleent tot bedoeld bevorderingsambt met behoud van de bezoldiging die hem toegekend was voor de uitoefening van het bevorderingsambt.

De diensten gepresteerd vóór de overneming door de in het eerste lid vermelde personeelsleden en de diensten gepresteerd door de personeelsleden, die vóór de overneming bij een andere inrichtende macht tijdelijk aangesteld waren in een wervingsambt, worden voor de berekening van de dienstanciënniteit op dezelfde wijze in aanmerking genomen als zij bij de overnemende inrichtende macht gepresteerd zouden zijn.

De overnemingsovereenkomst gesloten tussen de betrokken inrichtende machten kan bijkomende regels vaststellen. Die regels zullen uitgewerkt worden in het paritair comité van de overnemende inrichtende macht.

§ 2 - Wanneer een inrichtende macht van het gesubsidieerd officieel onderwijs een (gedeelte van een) inrichting voor gesubsidieerd vrij onderwijs overneemt, dan worden de voorwaarden m.b.t. de overneming in een overeenkomst vastgesteld die tussen de betrokken inrichtende machten moet worden gesloten. De desbetreffende regels zullen uitgewerkt worden in het paritair comité van de overnemende inrichtende macht.

De diensten gepresteerd door de personeelsleden vóór de overneming bij een andere inrichtende macht worden voor de berekening van de dienstanciënniteit op dezelfde wijze in aanmerking genomen als zij bij de overnemende inrichtende macht gepresteerd zouden zijn.

HOOFDSTUK VIII. — *Administratieve standen*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 70. Opsomming

Het personeelslid bevindt zich in één van de volgende administratieve standen :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° terbeschikkingstelling.

Afdeling 2. — Dienstactiviteit

Art. 71. Principe

Het personeelslid bevindt zich altijd in dienstactiviteit behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het in een andere administratieve stand plaatst.

Art. 72. Recht op wedde en verlof

§ 1 - Behoudens andersluidende bepalingen heeft een personeelslid in dienstactiviteit recht op een wedde en op de desbetreffende periodieke verhogingen.

§ 2 - Een personeelslid kan bij de inrichtende macht een verlof aanvragen onder dezelfde voorwaarden als in het gemeenschapsonderwijs.

De inrichtende macht moet elk verzoek om verlof waarvoor in het gemeenschapsonderwijs een beslissing van de Regering nodig is om verder de wedde te kunnen genieten, aan de Regering ter goedkeuring voorleggen.

Afdeling 3. — Non-activiteit

Art. 73. Opsomming

Een personeelslid bevindt zich in non-activiteit in geval van

- 1° schorsing bij tuchtmaatregel;
- 2° op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel;
- 3° veroorloofde langdurige afwezigheid om familiale redenen.

Met uitzondering van het in het eerste lid, 3°, vermelde geval mag een personeelslid dat zich in de toestand van non-activiteit bevindt, zijn aanspraak op een tijdelijke aanstelling of vaste benoeming in een selectie- of bevorderingsambt niet doen gelden.

Afdeling 4. — Terbeschikkingstelling

Art. 74. Opsomming

Een vastbenoemd personeelslid kan

- 1° wegens ontstentenis van betrekking;
 - 2° wegens bijzondere opdracht;
 - 3° wegens ziekte of gebrekkigheid;
 - 4° om persoonlijke redenen;
 - 5° wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaan;
 - 6° wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst
- ter beschikking gesteld worden.

Art. 75. Modaliteiten m.b.t. de terbeschikkingstelling

§ 1 - Met uitzondering van de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst gebeurt de terbeschikkingstelling onder dezelfde voorwaarden als in het gemeenschapsonderwijs. Dit geldt eveneens voor de toekenning van een wachtweddetoelage.

De inrichtende macht moet elke terbeschikkingstelling waarvoor in het gemeenschapsonderwijs een beslissing van de Regering of van haar afgevaardigde nodig is om verder een wachtwedde te genieten, aan de Regering ter goedkeuring voorleggen.

§ 2 - Slechts een personeelslid dat met toepassing van artikel 74, 1°, 2° en 3°, ter beschikking werd gesteld, mag zijn aanspraken op een tijdelijke aanstelling of op een vaste benoeming in een selectie- of bevorderingsambt doen gelden.

§ 3 - Met uitzondering van de terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht mag geen personeelslid ter beschikking gesteld worden of in beschikbaarheid blijven na afloop van de maand waar het de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en 30 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt.

Art. 76. Modaliteiten m.b.t. de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst

§ 1 - De terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst wordt door de inrichtende macht ter goedkeuring van de Regering voorgelegd.

§ 2 - De inrichtende macht betekent het personeelslid een voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst per aangetekende brief. Deze aangetekende brief heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

Binnen een termijn van 20 dagen na de betekening van het voorstel tot terbeschikkingstelling kan het personeelslid ertegen een beroep indienen bij de bevoegde raad van beroep. Het beroep is opschortend.

Binnen een termijn van 90 dagen na de ontvangst van het beroep van het personeelslid zendt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan het personeelslid en aan de inrichtende macht.

Ten laatste 30 dagen na de ontvangst van het advies van de raad van beroep deelt de inrichtende macht haar beslissing aan het personeelslid mede, hetzij door een gerechtsdeurwaarderexploot, hetzij per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

De inrichtende macht vermeldt desgevallend waarom het advies niet gevolgd wordt.

Indien het een leermeester of leraar godsdienst betreft, dan kan de terbeschikkingstelling uitsluitend in onderlinge overeenstemming met de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, worden uitgevoerd.

§ 3 - Het personeelslid dat wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ter beschikking wordt gesteld, verkrijgt een wachtwedde berekend op basis van de bepalingen die van toepassing zijn in het gemeenschapsonderwijs.

HOOFDSTUK IX. — *Definitieve ambtsneerlegging*

Art. 77. Beëindiging van rechtswege van een aanstelling of benoeming

Onverminderd de bepalingen betreffende de beëindiging van de tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt een tijdelijke aanstelling of vaste benoeming van rechtswege zonder opzegging wanneer de personeelsleden niet meer voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

1° a) burger van de Europese Unie zijn, behalve afwijking toegestaan door de Regering;

b) de politieke en burgerlijke rechten genieten;

c) aan de dienstplichtwetten voldoen.

2° na een veroorloofde afwezigheid, zonder geldige reden hun dienst niet hervatten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan 10 dagen afwezig blijven;

3° zonder geldige reden hun betrekking verlaten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen afwezig blijven;

4° zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° wegens een overeenkomstig de wet of het reglement erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat zijn hun ambt naar behoren te vervullen;

6° na hun terugroeping in dienstactiviteit zonder geldige reden weigeren de door de inrichtende macht toegewezen betrekking te bekleden;

7° na de in artikel 16, lid 4, bedoelde beroepsmogelijkheid te hebben uitgeput, verder weigeren een einde te maken aan een vastgestelde onverenigbaarheid;

8° onregelmatig tijdelijk aangesteld of vastbenoemd zijn geweest, indien de onregelmatigheid :

a) ofwel binnen 60 dagen na de aanstelling resp. benoeming is vastgesteld;

b) ofwel door een bedrieglijke handeling vanwege het personeelslid veroorzaakt is;

c) ofwel zo zwaar is dat de aanstelling resp. de benoeming als niet bestaand moet worden geacht;

9° wegens het bereiken van de leeftijdsgrens op pensioen gesteld zijn.

De inrichtende macht verwittigt het personeelslid van de ambtsneerlegging hetzij door een gerechtsdeurwaarderexploot, hetzij per aangetekende brief. Zij vermeldt er de reden van.

In het onder lid 1, 8°, bedoelde geval behoudt het personeelslid de verworven rechten verbonden aan zijn voorafgaande stand.

Art. 78. Beëindiging van een vaste benoeming

Een vaste benoeming neemt ook een einde :

1° bij vrijwillig ontslag van het personeelslid;

2° bij ontslag van rechtswege;

3° wanneer de vermelding « onvoldoende » binnen twee opeenvolgende jaren telkens op de evaluatieverslagen als eindconclusie staat;

4° indien het een leermeester of een leraar godsdienst betreft, wanneer de bevoegde instantie van de betrokken eredienst twee opeenvolgende jaren een verslag uitreikt waarop de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie staat.

Bij vrijwillig ontslag mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten als het door de inrichtende macht daartoe gemachtigd is of na inachtneming van een opzeggingstermijn van 15 dagen. De opzegging wordt aan de inrichtende macht per aangetekende brief betekend, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum. Op straffe van nietigheid moet de betekening de duur van de opzegging vermelden.

Wanneer de beëindiging van de vaste benoeming de toepassing met zich brengt van artikel 10 van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen, stort de Duitstalige Gemeenschap het in dat artikel bepaald bedrag aan de Rijksdienst voor sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK X. — *Tuchtregeling**Afdeling 1. — Tuchtmaatregelen***Art. 79.** Opsomming

§ 1 - Indien de vastbenoemde personeelsleden hun plichten niet nakomen, kunnen zij één van de volgende tuchtstraffen oplopen :

- 1° de terechtwijzing;
- 2° de blaam;
- 3° de inhouding van wedde;
- 4° de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 5° de op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel;
- 6° de terugzetting in graad;
- 7° het ontslag van rechtswege.

§ 2 - Indien het een leermeester of leraar godsdienst betreft, kan de tuchtstraf slechts op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, of met haar toestemming op voordracht van de inrichtende macht opgelegd worden

Art. 80. Procedure

§ 1 - Behoudens de regeling bedoeld in het tweede lid worden de tuchtmaatregelen door de tot benoemen bevoegde overheid uitgesproken.

In de onderwijsinrichtingen of in de psycho-medisch-sociale centra die door een gemeente, door de provincie, door een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn of door een intercommunale worden georganiseerd, worden de terechtwijzing, de blaam en de inhouding van wedde in afwijking van het eerste lid door het college van burgemeester en schepenen, door de bestendige deputatie van de provincieraad, door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn of door de beheerraad opgelegd.

Na overleg met het college van burgemeester en schepenen, de bestendige deputatie van de provincieraad, de Raad voor Maatschappelijk Welzijn of de beheerraad, indien de inrichtende macht een gemeente, een provincie, een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn of een intercommunale is, betekent het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum aan het personeelslid, na hem gehoord te hebben, het voorstel tot tuchtstraf per aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

In afwijking van lid 3 stelt de inrichtende macht de straf voor als de maatregel het schoolhoofd of de directeur van het PMS-centrum betreft.

Binnen twintig dagen na de betekening kan het personeelslid, vóór de bevoegde raad van beroep, een beroep aantekenen tegen het voorstel tot tuchtstraf.

Het beroep is opschortend.

§ 2 - Binnen negentig dagen na de datum van ontvangst van het door het personeelslid aangetekend beroep stuurt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan het personeelslid en aan de inrichtende macht.

§ 3 - Indien het een leermeester of leraar godsdienst betreft, is steeds het advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst vereist, indien die instantie bestaat.

§ 4 - Ten laatste 30 dagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep deelt de inrichtende macht het personeelslid haar beslissing mede ofwel bij een gerechtsdeurwaarderexploot ofwel bij een aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum. Zij vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom zij het advies niet volgt.

§ 5 - De in de §§ 1 tot 4 vermelde procedure kan op een vastbenoemd personeelslid dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld is en bij een andere inrichtende macht in dienstactiviteit teruggeroepen is of weder aangesteld is, ook gelijktijdig door beide inrichtende machten toegepast worden.

Om de in het eerste lid vermelde gemeenschappelijke toepassing mogelijk te maken, informeert de inrichtende macht waarbij het personeelslid teruggeroepen is of weder aangesteld is schriftelijk de inrichtende macht waarbij het vastbenoemd is over de opzet om een tuchtprocedure in te stellen.

De tuchtstraf kan door beide inrichtende machten of door één inrichtende macht opgelegd worden; in dit laatste geval heeft de tuchtstraf slechts tegenover deze inrichtende macht uitwerking.

Art. 81. Modaliteiten m.b.t. de inhouding van wedde

Een inhouding van wedde wordt opgelegd voor ten minste één maand en ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van het bruto bedrag van de laatste activiteitswedde of wachtwedde bedragen.

Art. 82. Modaliteiten m.b.t. de schorsing

De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de helft van het bruto bedrag van zijn laatste activiteitswedde of wachtwedde.

Art. 83. Modaliteiten m.b.t. de op non-activiteitstelling

De op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar en niet meer dan 5 jaar duren.

Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de eerste twee jaar een wachtwedde die gelijk is aan de helft van zijn activiteitswedde. Zonder dat dit bedrag mag worden overschreden, wordt de wachtwedde vervolgens vastgesteld op het bedrag van het pensioen dat de betrokkene zou bekomen als hij voortijdig op pensioen was gesteld.

Na de helft van de duur van zijn straf mag het personeelslid erom vragen, opnieuw in het onderwijs te worden opgenomen.

Art. 84. Minimumbedrag in geval van inhouding van wedde of toekenning van een wachtwedde

De inhouding van wedde of de toekenning van een wachtwedde mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid minder bedraagt dan de werkloosheidsuitkering waarop het recht zou hebben in het stelsel van de maatschappelijke zekerheid voor werknemers.

Art. 85. Opschorting van de tuchtprocedure

Een strafprocedure schorst de tuchtprocedure op die tot dezelfde feiten betrekking heeft.

De inrichtende macht beslist over de toepassing van een tuchtstraf, welk het resultaat van de strafprocedure ook mag zijn.

*Afdeling 2. — Doorhaling van een tuchtstraf***Art. 86.** Doorhaling

De doorhaling van een tuchtstraf geschiedt van ambtswege na een termijn waarvan de duur is vastgelegd op :

- 1° één jaar voor de terechtwijzing en de blaam;
- 2° drie jaar voor de inhouding van wedde;
- 3° vijf jaar voor de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 4° zeven jaar voor de op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel.

De termijn loopt vanaf de dag waarop de tuchtstraf is uitgesproken.

Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden, inzonderheid voor het recht op een selectie- of bevorderingsambt. De doorgehaalde tuchtstraf wordt van het dossier van het personeelslid geschrapt.

*HOOFDSTUK XI. — Raad van beroep***Art. 87.** Oprichting

Voor het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt een raad van beroep opgericht, belast met de beroepen bedoeld in de artikelen 16, 28, 30, 67 en 80.

Art. 88. Samenstelling

§ 1 - De raad van beroep is samengesteld uit

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs. Voor elke categorie zijn er evenveel plaatsvervangers als werkende leden;

2° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters;

3° een secretaris en een adjunct-secretaris.

De werkende leden en de plaatsvervangers van de raad van beroep worden door de Regering aangewezen op voordracht van de met toepassing van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 representatieve vakorganisaties van het gesubsidieerd officieel onderwijs en van de gesubsidieerde officiële PMS-centra. Bij gebrek aan overeenstemming tussen die inrichtende machten of tussen die organisaties kan de Regering beslissen.

De Regering wijst de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters aan onder de magistraten in dienstactiviteit.

§ 2 - Het aantal leden van de raad van beroep en de duur van hun mandaat worden door de Regering bepaald. De raad telt ten minste drie werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en drie werkende leden die de personeelsleden vertegenwoordigen.

Art. 89. Huishoudelijk reglement

De raad van beroep maakt zijn huishoudelijk reglement op, dat hij ter goedkeuring aan de Regering voorlegt.

Art. 90. Wraking en ontlasting van leden

Zodra een zaak voorgelegd is aan de raad van beroep, deelt de voorzitter aan het personeelslid en aan de inrichtende macht de lijst mee van de werkende leden en plaatsvervangers. Binnen 10 dagen na ontvangst van die lijst kan zowel het personeelslid als de inrichtende macht de wraking van ten hoogste twee leden aanvragen. Zij mogen evenwel niet tegelijkertijd een werkend lid en zijn plaatsvervanger wraken.

Een lid mag om ontlasting verzoeken als het van oordeel is dat het ter zake morele belangen heeft of als het vreest dat zijn onpartijdigheid in twijfel kan worden getrokken. De voorzitter beslist of er al dan niet aan de aanvraag gevolg wordt gegeven. Hij kan ook een lid om dezelfde redenen ontlasten.

De voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters, de werkende leden en de plaatsvervangers mogen geen zitting hebben in een zaak die betrekking heeft op hun echtgenoot of een bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad.

Art. 91. Procedure

Binnen 20 dagen na ontvangst van het beroep worden de partijen door de voorzitter opgeroepen.

Het personeelslid en de inrichtende macht worden door de raad van beroep gehoord.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van één der in artikel 88 vermelde representatieve vakorganisaties, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs die in dienstactiviteit, in terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat of op rust gesteld zijn.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de vertegenwoordigers van de inrichtende machten van het gesubsidieerd officieel onderwijs of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten behartigt.

De raad van beroep kan een aanvullend onderzoek bevelen en getuigen horen.

Het niet-verschijnen van het personeelslid resp. zijn vertegenwoordiger of van de inrichtende macht resp. de vertegenwoordiger ervan belet in geen geval de raad van beroep uitspraak te doen.

Art. 92. Aanwezigheids- en stemmenquorum

De raad van beroep mag slechts geldig beraadslagen, indien ten minste twee leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en twee leden die de personeelsleden vertegenwoordigen, aanwezig zijn. Er moeten evenveel vertegenwoordigers van de inrichtende machten als vertegenwoordigers van het personeel aan de stemming deelnemen. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld door uitschakeling van één of meer bij loting aangewezen leden.

Als het in vorig lid bedoelde aanwezigheidsquorum niet bereikt wordt, roept de voorzitter binnen vijftien dagen een nieuwe vergadering bijeen. Op die vergadering kan beslist worden, ongeacht het aantal aanwezige leden van elke groep.

De vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden zijn stemgerechtigd.

Het met redenen omkleed advies wordt uitgebracht na geheime stemming, bij gewone meerderheid van de stemmen. Bij staking van stemmen is die van de voorzitter beslissend.

Art. 93. Mededeling van het advies

Het met redenen omkleed advies van de raad van beroep wordt binnen 5 dagen na de vergadering waarop de raad zijn advies heeft uitgebracht per aangetekende brief aan de partijen medegedeeld.

Art. 94. Werkingskosten en vergoedingen

De werkingskosten van de raad van beroep vallen ten laste van de Gemeenschap.

De Regering bepaalt het presentiegeld waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters alsook de reiskostenvergoeding waarop de voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters en de leden aanspraak hebben.

HOOFDSTUK XII. — Preventieve schorsing**Art. 95. Toepassing en procedure**

§ 1 - De preventieve schorsing is een administratieve maatregel zonder disciplinair karakter. Zij heeft de verwijdering van het personeelslid uit zijn ambt tot gevolg.

In de volgende gevallen kan een personeelslid preventief geschorst worden als het belang van de dienst of van het onderwijs dat vereist :

1° bij strafrechtelijke vervolgingen;

2° bij tuchtprocedure;

3° vanaf het moment waarop de aangetekende brief uitwerking heeft waarmee de inrichtende macht het personeelslid daarvan verwittigt dat een onverenigbaarheid vastgesteld is;

4° vanaf het ogenblik waar de aangetekende brief waarmee de inrichtende macht aan het personeelslid het voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst betekent, uitwerking heeft.

§ 2 - Vóór elke maatregel houdende preventieve schorsing wordt het personeelslid door de inrichtende macht voor een verhoor opgeroepen.

De oproeping alsmede de motivering van de preventieve schorsing worden aan het personeelslid betekend ofwel per aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzending ervan ofwel per brief met ontvangstbewijs welke uitwerking heeft op de datum vermeld op het ontvangstbewijs. Het verhoor vindt ten vroegste plaats op de tweede werkdag na de dag waarop de oproeping uitwerking heeft.

Tijdens het verhoor mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van één der in artikel 88 bedoelde representatieve vakorganisaties, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs die in dienstactiviteit, in terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat of op rust gesteld zijn.

Binnen de drie werkdagen na de dag waarop het verhoor gepland is, deelt de inrichtende macht haar beslissing per aangetekende brief aan het personeelslid mede, zelfs als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger bij het verhoor niet verschenen is; de beslissing heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzending van de aangetekende brief.

§ 3 - In afwijking van § 2, lid 1, kan een personeelslid in de volgende gevallen onmiddellijk uit zijn ambt verwijderd worden :

1° bij zware schuld met ontdekking op heterdaad;

2° wanneer de ten last gestelde feiten zo ernstig zijn dat zijn aanwezigheid in de onderwijsinrichting in het belang van de dienst of van het onderwijs niet wenselijk is.

De maatregel bedoeld in het eerste lid wordt ten laatste op de derde werkdag na de dag genomen waarop de inrichtende macht van de feiten kennis neemt.

Ten laatste de derde werkdag na de dag waarop de inrichtende macht de maatregel bedoeld in het eerste lid heeft genomen, past ze de procedure bedoeld in § 2 toe; zo niet eindigt de verwijdering uit het ambt na afloop van die termijn. Het personeelslid kan dan slechts met toepassing van de procedure bedoeld in § 2 voor dezelfde feiten uit zijn ambt verwijderd worden.

§ 4 - De duur van de preventieve schorsing mag één jaar niet overschrijden. Dit geldt niet bij strafrechtelijke vervolgingen.

De preventieve schorsing verstrijkt alleszins na 45 dagen, indien het voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 80, § 1, leden 3 en 4, niet binnen die termijn aan het personeelslid betekend is. Zij verstrijkt eveneens op de laatste dag waarop de inrichtende macht met toepassing van artikel 80, § 4, een beslissing moet nemen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.

§ 5 - Vanaf de datum waarop de preventieve schorsing uitgesproken wordt in het kader van een tuchtprocedure, wordt ze om de drie maanden door de inrichtende macht van de onderwijsinrichting schriftelijk bekrachtigd.

Die bekrachtiging wordt aan de betrokkene per aangetekende brief betekend. Bij ontstentenis ervan binnen de gestelde termijn mag het personeelslid zijn werk hervatten, indien het ten minste 10 werkdagen voordat het zijn werk hervat de inrichtende macht per aangetekende brief verwittigd heeft.

Na ontvangst van die mededeling kan de inrichtende macht het voortbestaan van de preventieve schorsing bekrachtigen volgens de hierboven beschreven procedure.

Art. 96. Inhouding van wedde

§ 1 - In de volgende gevallen wordt de wedde van een preventief geschorst personeelslid tot de helft van zijn bruto activiteitswedde teruggebracht :

1° als het strafrechtelijk vervolgd en in beschuldiging gesteld is;

2° als hem het voorstel m.b.t. één van de tuchtmaatregelen betekend is die in artikel 79, § 1, 4°, 5° en 6°, opgenomen zijn.

In het geval bedoeld in lid 1, 1°, gebeurt de inhouding op de eerste dag van de maand volgende op degene waar het personeelslid in beschuldiging gesteld is.

In het geval bedoeld in lid 1, 2°, gebeurt de inhouding op de dag waarop het voorstel betekend wordt.

§ 2 - De inhouding van wedde mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid minder bedraagt dan de werkloosheidsuitkering waarop het recht zou hebben in het stelsel van de maatschappelijke zekerheid voor werknemers.

Art. 97. Intrekking van de inhouding van wedde

§ 1 - Na de tuchtprocedure of de gerechtelijke procedure wordt de inhouding van wedde ingetrokken behalve als één van de maatregelen bedoeld in artikel 79, § 1, 4°, 5° en 6° genomen wordt of als het personeel definitief strafrechtelijk veroordeeld is.

Wordt de inhouding van wedde ingetrokken, dan verkrijgt het personeelslid - voor de duur van de schorsing - een bijkomende weddetoelage, verhoogd met de verwijlinteressen tegen de wettelijke rentevoet, berekend vanaf de dag van de inhouding. De inrichtende macht betaalt het aanvullende bedrag aan de Gemeenschap.

§ 2 - Wordt een maatregel tot preventieve schorsing zonder inhouding van wedde in het kader van een tuchtprocedure of van de procedure van terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst genomen, betaalt de inrichtende macht aan de Gemeenschap een bedrag overeenstemmend met de helft van de weddetoelage die het personeelslid tijdens de schorsing heeft gekregen, indien

1° geen tuchtstraf is uitgesproken,

2° geen afdanking ter gevolge van een onverenigbaarheid heeft plaats gevonden;

3° geen terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst heeft plaatsgevonden.

§ 3 - Het personeelslid behoudt de wedde die het tijdens de preventieve schorsing verkregen heeft.

Als de schorsing bij tuchtmaatregel minder lang duurt dan de preventieve schorsing, ontvangt het personeelslid zijn volle wedde zodra de schorsing bij tuchtmaatregel een einde neemt.

Art. 98. Verwittiging van de Regering

De preventieve schorsing wordt ter kennis van de Regering gebracht met het oog op de onmiddellijke uitvoering van die maatregel.

HOOFDSTUK XIII. — *Paritair comité***Art. 99.** Oprichting

Na raadpleging van de inrichtende machten en van de met toepassing van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 representatieve vakorganisaties van het personeel van het gesubsidieerd officieel onderwijs en van de gesubsidieerde officiële PMS-centra, richt de Regering een paritair comité op voor het gesubsidieerd officieel onderwijs.

Het besluit van de Regering houdende oprichting van een paritair comité vermeldt de benaming en de samenstelling ervan.

Art. 100. Huishoudelijk reglement

Het paritair comité maakt zijn eigen huishoudelijk reglement op, dat de Regering ter goedkeuring wordt voorgelegd.

Art. 101. Samenstelling

Het paritair comité bestaat uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden. Voor elke categorie zijn er evenveel plaatsvervangers als werkende leden;

2° een voorzitter en een ondervoorzitter;

3° referendarissen die het comité alle inlichtingen leveren, zodat het beslissingen kan nemen;

4° een secretaris en een adjunct-secretaris.

De vertegenwoordigers van de inrichtende machten en die van de personeelsleden kunnen vergezeld zijn van technische adviseurs, wier maximaal aantal door het in artikel 100 bedoeld huishoudelijk reglement vastgesteld is.

Het aantal leden van het paritair comité en de duur van hun mandaat worden vastgesteld bij besluit van de Regering. Het comité telt ten minste 4 werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en 4 werkende leden die het personeel vertegenwoordigen.

Art. 102. Aanwijzing van de voorzitter en van de leden

De werkende leden en de plaatsvervangers worden door de Regering aangewezen op voordracht van de in artikel 99 bedoelde groeperingen. Indien de inrichtende machten of de vakorganisaties niet tot een overeenstemming komen, wordt het aantal mandaten dat elke groepering toegewezen wordt, door de Regering vastgelegd.

De voorzitter en de ondervoorzitter worden door de Regering aangewezen onder de ter zake bevoegde personen, die los staan van de belangen waarover het comité moet beslissen. De Regering benoemt de referendarissen, de secretaris en de adjunct-secretaris.

De uitoefening van het voorzitter- of ondervoorzitterschap is onverenigbaar met de hoedanigheid van lid van de Kamer van volksvertegenwoordigers, van de Senaat, van een Gewest- of Gemeenschapsraad, van het Europees Parlement, van de provincieraad, van een gemeenteraad, van de Federale Regering of van een Gewest- of

Gemeenschapsregering, van de bestendige deputatie van de provincieraad of van medewerker bij een ministerieel kabinet; bovendien is ze ook onverenigbaar met die van provinciegouverneur, arrondissementscommissaris of burgemeester.

Art. 103. Opdrachten

Het paritair comité heeft vooral als opdracht

- 1° over de algemene arbeidsvoorwaarden te beraadslagen;
- 2° elk geschil te voorkomen of bij te leggen dat zou kunnen rijzen of gerezen is tussen de inrichtende machten en de personeelsleden die onder de toepassing van dit decreet vallen;
- 3° aanvullende regels voor te stellen naast de statutaire bepalingen van dit decreet.

De Regering kan het paritair comité erom verzoeken de in 3° bedoelde aanvullende regels voor te stellen binnen een termijn die ze bepaalt.

Art. 104. Aanwezigheids- en stemmenquorum

Het comité mag slechts geldig beraadslagen als in elke groep vermeld in artikel 101, lid 1, 1°, de meerderheid van de leden aanwezig is. De beslissingen van het comité worden genomen bij eenparigheid van de aanwezige leden. Onthoudingen zijn niet toegelaten. De voorzitter, de ondervoorzitters, de referendarissen en de secretarissen zijn niet stemgerechtigd.

Indien niet in elke groep de meerderheid van de leden aanwezig is of als geen eenparigheid bereikt wordt, komt het comité binnen vijftien dagen opnieuw bijeen. Bij die vergadering mag een beslissing genomen worden, welk het aantal aanwezige leden van elke groep ook mag zijn. Een beslissing wordt geacht goedgekeurd te zijn, indien ten minste 2/3 van de aanwezige leden van elke groep instemmen.

Art. 105. Werkingskosten en vergoedingen

De werkingskosten van het comité vallen ten laste van de Gemeenschap.

De Regering bepaalt het presentiegeld waarop de voorzitter en de ondervoorzitter alsook de reiskostenvergoeding waarop de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden aanspraak hebben.

HOOFDSTUK XIV. — *Opheffings-, wijzigings-, overgangs- en slotbepalingen*

Art. 106. Opheffing

Opgeheven worden

1° artikel 9, leden 3 en 6 en artikel 45, gewijzigd bij de wet van 11 juli 1973 en bij het decreet van 14 december 1998, van de wet van 25 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, wat het gesubsidieerd officieel onderwijs en de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra betreft;

2° het koninklijk besluit van 18 juli 1933 betreffende de terbeschikkingstelling van de leden van het onderwijzend personeel, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 132 van 28 februari 1935, bij de wetten van 10 juni 1937, 23 juli 1952, 18 februari 1954 en 17 december 1956, alsmede bij het decreet van 14 december 1998, wat het gesubsidieerd officieel onderwijs en de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra betreft;

3° artikel 30, gewijzigd bij het decreet van 4 maart 1996, alsmede de artikelen 74, 75 en 76, gewijzigd bij de wet van 29 mei 1959, van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957;

4° artikel 149, 2°, en artikel 150, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 mei 1989 en bij de wet van 24 mei 1991, alsmede de artikelen 151 en 152, gewijzigd bij de wet van 24 mei 1991, van de nieuwe gemeentewet van 24 juni 1988.

Art. 107. Wijzigingsbepaling

In artikel 46 van het decreet van 14 december 1998 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs en van het gesubsidieerd vrij PMS-Centrum wordt een lid ingevoegd, luidend als volgt :

« Wat het basisonderwijs betreft vindt een vaste benoeming in een vacante betrekking van een wervingsambt - in afwijking van het eerste lid - slechts plaats als deze betrekking tijdens de beide voorafgaande schooljaren vacant is geweest. »

Art. 108. Overgangsregel

§ 1 - De gesubsidieerde personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit decreet in vast verband benoemd zijn en de met hen gelijkgestelde personeelsleden worden geacht vastbenoemd te zijn zoals bedoeld in dit decreet.

§ 2 - De gesubsidieerde personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een selectieambt bekleden, kunnen in dat ambt vastbenoemd worden, zodra zij voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 54, 1°, waarbij de vereiste anciënniteit ook kan verkregen worden door het ambt tijdelijk uit te oefenen, en voor zover zij de lichamelijke geschiktheid vereist in artikel 37, lid 1, 7°, bezitten.

De gesubsidieerde personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een bevorderingsambt bekleden, kunnen in dat ambt vastbenoemd worden, zodra zij voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 62, waarbij de vereiste anciënniteit ook kan verkregen worden door het ambt tijdelijk uit te oefenen, en voor zover zij de lichamelijke geschiktheid vereist in artikel 37, lid 1, 7°, bezitten.

De in de leden 1 en 2 bedoelde vaste benoemingen mogen slechts geschieden in betrekkingen die, op grond van de vigerende reglementering, niet meer toegankelijk zijn door reffectatie of wedertewerkstelling van een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwijking van artikel 55, § 1, 3°, resp. van artikel 63, § 1, 3°, en in afwachting van hun vaste benoeming kunnen de in de leden 1 en 2 bedoelde personeelsleden het ambt, waarvoor zij tijdelijk aangewezen werden, blijven uitoefenen.

Art. 109. Overgangsregel

De gesubsidieerde personeelsleden op wie de bepalingen van artikel 108 niet toepasselijk zijn, worden geacht als tijdelijke personeelsleden aangesteld te zijn zoals bedoeld in dit decreet, met dien verstande dat de gepresteerde diensten ook in aanmerking worden genomen om de anciënniteit bedoeld in de artikelen 22, 23, 37, lid 1, 8° en 41, lid 2 te berekenen.

Art. 110. Overgangsregel

De godsdienstleerkrachten die vóór de inwerkingtreding van dit decreet door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst in vast verband benoemd zijn, worden geacht in vast verband benoemd te zijn bij de overeenkomstige bevoegde inrichtende macht van de onderwijsinrichting die de vaste benoeming ter kennis heeft genomen.

Art. 111. Overgangsregel

Wat de personeelsleden betreft die vóór de inwerkingtreding van dit decreet wegens een overneming bij een inrichtende macht van het gesubsidieerd officieel onderwijs tijdelijk aangesteld werden, worden de bij de andere inrichtende macht vóór de overneming gepresteerde diensten voor de berekening van de dienstanciënniteit op dezelfde wijze in aanmerking genomen als zij bij de overnemende inrichtende macht gepresteerd zouden zijn.

Art. 112. Inwerkingtreding

Dit decreet treedt in werking op 1 juli 2004, behoudens de artikelen 25, 27, 38, 39, 50 en 58 die op 1 april 2004 in werking treden.

Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt.

Gegeven te Eupen, op 29 maart 2004.

K.-H. LAMBERTZ,

Minister-President van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap,
Minister van Werkgelegenheid, Gehandicaptenbeleid, Media en Sport

B. GENTGES,

Minister van Onderwijs en Vorming, Cultuur en Toerisme

H. NIESSEN,

Minister van Jeugd en Gezin, Monumentenzorg, Gezondheid en Sociale Aangelegenheden

Nota

(1) *Zitting 2003-2004.*

MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

D. 2004 — 2331

[C - 2004/33040]

8. JANUAR 2004 — Erlass der Regierung über das Urlaubsgeld für die Personalmitglieder des Gemeinschaftsunterrichtswesens und des subventionierten Unterrichtswesens

Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft,

Auf Grund des Gesetzes vom 29. Mai 1959 zur Abänderung bestimmter Bestimmungen der Unterrichtsgesetzgebung, wie abgeändert;

Auf Grund des Gesetzes vom 1. April 1960 über die Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, wie abgeändert;

Auf Grund des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, insbesondere Artikel 1, abgeändert durch die Gesetze vom 31. März 1967, 6. Juli 1970, 27. Juli 1971, 11. Juli 1973, 19. Dezember 1974, 18. Februar 1977, 2. Juli 1981, den Königlichen Erlass Nr. 296 vom 31. März 1984, den Königlichen Erlass Nr. 456 vom 10. September 1986 und das Dekret vom 17. Februar 1992;

Auf Grund des Protokolls Nr. S6/2003 OSUW2/2003 vom 5. Dezember 2003, das die Ergebnisse der in gemeinsamer Sitzung geführten Verhandlungen des Sektorenausschusses XIX der Deutschsprachigen Gemeinschaft und des in Artikel 17 § 2 Nr. 3 des Königlichen Erlasses vom 28. September 1984 vorgesehenen Unterausschusses enthält;

Auf Grund des Gutachtens der Finanzinspektion vom 12. Dezember 2003;

Auf Grund des Einverständnisses des Ministerpräsidenten, zuständig für den Haushalt und das Personal vom 23. Dezember 2004;

Auf Grund der koordinierten Gesetze über den Staatsrat vom 12. Januar 1973, insbesondere Artikel 3 § 1, ersetzt durch das Gesetz vom 4. Juli 1989 und abgeändert durch das Gesetz vom 4. August 1996;

Auf Grund der Dringlichkeit;

In der Erwägung, dass die Dringlichkeit dadurch begründet ist, dass die neue Regelung zur Ermittlung des Urlaubsgeldes umgehend zu verabschieden ist, damit der entsprechende Punkt des Sektoriellen Abkommens 2001/2002 konform umgesetzt wird und die entsprechende Rechtsgrundlage vorliegt;

Auf Vorschlag des Ministers, zuständig für das Unterrichtswesen;

Nach Beratung,

Beschließt:

Anwendungsbereich

Artikel 1 - Vorliegender Erlass findet Anwendung auf:

1. die Personalmitglieder der Unterrichtseinrichtungen und Psycho-Medizinisch-Sozialen-Zentren, die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisiert werden,

2. die subventionierten Personalmitglieder der Unterrichtseinrichtungen und Psycho-Medizinisch-Sozialen-Zentren, die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft subventioniert werden.

Begriffsbestimmungen

Art. 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Erlasses versteht man unter:

1. Referenzjahr: das Jahr, das dem Jahr, in dem der Jahresurlaub gewährt wird, vorausgeht
2. laufendes Jahr: das Jahr, in dem der Jahresurlaub gewährt wird
3. Besoldung: die Besoldung, das Gehalt oder die Entschädigung beziehungsweise Zulage, die anstelle der Besoldung oder des Gehalts gewährt wird, wobei Wohnungs- oder Ortszulage einbegriffen sind
4. vollständiger Monat: Monat, in dem sich die geleisteten Dienste von Beginn bis Ende erstrecken