

**DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT  
COMMUNAUTE GERMANOPHONE — DUITSTALIGE GEMEENSCHAP**

**MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT**

D. 2006 — 4168

[C - 2006/33090]

**26. JUNI 2006 — Dekret über Maßnahmen im Unterrichtswesen 2006**

Das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat das Folgende angenommen und wir, Regierung, sanktionieren es:

*KAPITEL I — Abänderung des Königlichen Erlasses vom 15. April 1958 über das Besoldungsstatut  
des Lehr- und wissenschaftlichen sowie des ihm gleichgestellten Personals des Ministeriums des Unterrichtswesens*

**Artikel 1** - In Artikel 32 § 1 des Königlichen Erlasses vom 15. April 1958 über das Besoldungsstatut des Lehr- und wissenschaftlichen sowie des ihm gleichgestellten Personals des Ministeriums des Unterrichtswesens werden die Absätze 3 und 4 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«Wenn zwei oder mehrere zeitweilige Bezeichnungen oder Einstellungen aufeinander folgen und ausschließlich durch einen oder mehrere unterrichtsfreie Tage getrennt sind, werden alle Tage einschließlich der unterrichtsfreien Tage bis zum Ende der letzten Bezeichnung oder Einstellung besoldet. Die Anzahl besoldeter Tage darf in keinem Fall 300 pro Kalenderjahr überschreiten. Mit «unterrichtsfreie Tage» sind die im Artikel 58 des Dekrets vom 31. August 1998 über den Auftrag an die Schulträger und das Schulpersonal sowie über die allgemeinen pädagogischen und organisatorischen Bestimmungen für die Regelschulen aufgeführten Tage gemeint.

Die in Absatz 3 angeführte Regelung findet ebenfalls Anwendung, wenn zwei aufeinander folgende zeitweilige Bezeichnungen oder Einstellungen ausschließlich durch einen Entspannungsurlaub, die Weihnachts- oder die Osterferien getrennt sind.»

*KAPITEL II — Abänderung des Gesetzes vom 29. Mai 1959 zur Abänderung gewisser Bestimmungen  
der Unterrichtsgesetzgebung*

**Art. 2** - Das Gesetz vom 29. Mai 1959 zur Abänderung gewisser Bestimmungen der Unterrichtsgesetzgebung fährt folgende Änderungen:

1. in Artikel 8 Absatz 2, abgeändert durch das Dekret vom 31. August 1998, wird der erste Satz durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Unter Religionsunterricht versteht man den Unterricht der katholischen, protestantischen, orthodoxen, israelitischen, islamischen oder anglikanischen Religion.»

2. Artikel 9 Absatz 4 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«In den Gemeinschaftsunterrichtseinrichtungen wird die Inspektion der Religionsunterrichte von Personalmitgliedern wahrgenommen, die von der Regierung auf Vorschlag des Kultusträgers der jeweiligen Religion, falls es ihn gibt, einen Urlaub im Interesse des Unterrichtswesens erhalten.»

3. in Kapitel VI wird ein Artikel 37*bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel 37*bis* - Die Schulträger des freien subventionierten Unterrichtswesens führen eine vollständige doppelte Buchführung gemäß dem normalisierten Mindestkontenplan, vorgesehen in Artikel 4 Absatz 6 des Gesetzes vom 17. Juli 1975 über die Buchführung und den Jahresabschluss der Unternehmen.

Die Schulträger können einen normalisierten Mindestkontenplan ausarbeiten und verwenden, der auf das Unterrichtswesen zugeschnitten ist und von der Regierung gebilligt ist.

Die Regierung kann vor Ort die Jahresabschlüsse kontrollieren.

Die Jahresabschlüsse werden den gesetzlich zuständigen Konzertierungsorganen vorgelegt.»

*KAPITEL III — Abänderung des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder  
des staatlichen Unterrichtswesens*

**Art. 3** - Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, ersetzt durch das Dekret vom 17. Februar 1992, wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 4 - § 1 - Niemand kann in einem Anwerbungsamt definitiv ernannt werden, wenn er nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers im Sinne von § 2 sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;

2. den erforderlichen Befähigungsnachweis für das betreffende Amt besitzen oder über eine gemäß Dekret geregelte Gleichstellung verfügen.

§ 2 - Im Sinne von § 1 versteht man unter:

1. Bürger der Europäischen Union: jede Person, die die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats der Europäischen Union besitzt;

2. Familienangehöriger:

a) den Ehegatten;

b) den Lebenspartner, mit dem der Unionsbürger gesetzlich zusammenwohnt im Sinne der Artikel 1475 und folgende des Zivilgesetzbuches;

c) die Verwandten in gerader absteigender Linie des Unionsbürgers und des Ehegatten oder des Lebenspartners im Sinne von Buchstabe b), wenn sie das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wenn ihnen von den betreffenden Personen Unterhalt gewährt wird;

d) die Verwandten in gerader aufsteigender Linie des Unionsbürgers und des Ehegatten oder des Lebenspartners im Sinne von Buchstabe b), wenn ihnen von den betreffenden Personen Unterhalt gewährt wird.

Der Familienangehörige weist die Erfüllung einer der vorangegangenen Bedingungen nach.

Die in Absatz 1 formulierten Begriffsbestimmungen dienen der Umsetzung der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG.»

*KAPITEL IV — Abänderung des Königlichen Erlasses vom 10. März 1965 über das Besoldungsstatut des Personals der Teilzeitkurse, die in der Zuständigkeit des Ministeriums der Nationalen Erziehung und Kultur liegen*

**Art. 4** - In Artikel 25 § 1 des Königlichen Erlasses vom 10. März 1965 über das Besoldungsstatut des Personals der Teilzeitkurse, die in der Zuständigkeit des Ministeriums der Nationalen Erziehung und Kultur liegen, werden die Absätze 3 und 4 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«Wenn zwei oder mehrere zeitweilige Bezeichnungen oder Einstellungen aufeinander folgen und ausschließlich durch einen oder mehrere unterrichtsfreie Tage getrennt sind, werden alle Tage einschließlich der unterrichtsfreien Tage bis zum Ende der letzten Bezeichnung oder Einstellung besoldet. Die Anzahl besoldeter Tage darf in keinem Fall 300 pro Kalenderjahr überschreiten. Mit «unterrichtsfreie Tage» sind die im Artikel 58 des Dekrets vom 31. August 1998 über den Auftrag an die Schulträger und das Schulpersonal sowie über die allgemeinen pädagogischen und organisatorischen Bestimmungen für die Regelschulen aufgeführten Tage gemeint.

Die in Absatz 3 angeführte Regelung findet ebenfalls Anwendung, wenn zwei aufeinander folgende zeitweilige Bezeichnungen oder Einstellungen ausschließlich durch einen Entspannungsurlaub, die Weihnachts- oder die Osterferien getrennt sind.»

*KAPITEL V — Abänderung des Königlichen Erlasses vom 29. August 1966 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht*

**Art. 5** - Artikel 12 Nummer 1 des Königlichen Erlasses vom 29. August 1966 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;»

**Art. 6** - Kapitel IX desselben Königlichen Erlasses und die darin enthaltenen Artikel 57 - 84 werden durch nachfolgende Bestimmungen ersetzt:

«Kapitel IX - Disziplinarordnung

Artikel 57 - Die Artikel 122 bis 140 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions-, und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes finden Anwendung.»

**Art. 7** - Im selben Königlichen Erlass wird ein neues Kapitel IXbis, das den Artikel 58 enthält, eingefügt:

«Kapitel IXbis - Vorsorgliche Vorübergehende Amtsenthebung

Artikel 58 - Die Artikel 141 bis 143 des in Artikel 57 erwähnten Königlichen Erlasses finden Anwendung.»

*KAPITEL VI — Abänderung des Königlichen Erlasses vom 19. Juni 1967 zur Festlegung der erforderlichen Befähigungsnachweise der Kandidaten für Anwerbungsämter des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht*

**Art. 8** - Im Königlichen Erlass vom 19. Juni 1967 zur Festlegung der erforderlichen Befähigungsnachweise der Kandidaten für Anwerbungsämter des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht wird in Artikel 1 Nummer 2bis, eingefügt durch das Dekret vom 27. Juni 2005 zur Schaffung einer autonomen Hochschule, durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«2bis. Chefsekretär: mindestens ein Studiennachweis des Hochschulwesens kurzer Studiendauer;»

*KAPITEL VII — Abänderung des Königlichen Erlasses vom 8. Dezember 1967 ergangen in Anwendung von Artikel 3 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der Dienststellungen des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst und Normalunterricht*

**Art. 9** - Artikel 19 Absatz 3 und Artikel 26 Absatz 3 des Königlichen Erlasses vom 8. Dezember 1967 ergangen in Anwendung von Artikel 3 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der Dienststellungen des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst und Normalunterricht werden jeweils durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Ein Personalmitglied, das den laufenden Urlaub verlängern möchte, reicht durch Vermittlung des Schulleiters beziehungsweise des Direktors spätestens drei Monate vor Ende des laufenden Urlaubs einen schriftlichen Antrag beim Schulträger ein. Der Schulträger kann den Urlaub jedoch ebenfalls nach Ablauf dieser vorgesehenen Antragsfrist genehmigen, wenn dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.»

*KAPITEL VIII — Abänderung des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes*

**Art. 10** - In Artikel 3bis des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes wird die Zahl «39» durch die Zahl «40» ersetzt und die Zahl «139» gestrichen.

**Art. 11** - Artikel 14 desselben Königlichen Erlasses wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 14 - Die Artikel 5 bis 12 gelten ebenfalls für die zeitweilig bezeichneten Personalmitglieder.»

**Art. 12** - Im Kapitel III desselben Königlichen Erlasses werden die Bezeichnung des Kapitels, die Abschnitte 1 - 3 sowie die darin enthaltenen Artikel 15 - 50 durch die nachfolgenden Bestimmungen ersetzt:

«KAPITEL III - ANWERBUNG

Abschnitt 1 - Allgemeine Bestimmungen

Artikel 15 - Prinzip

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

Abschnitt 2 - Zeitweilige Bezeichnung

Artikel 16 - Bezeichnungsbedingungen

Niemand darf vom Schulträger zeitweilig bezeichnet werden, wenn er zum Zeitpunkt der Bezeichnung nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens; 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 des erforderlichen Befähigungsnachweises sein, der dem zu vergebenden Amt entspricht, oder in drei Schuljahren eine in Artikel 19 § 2 vorgesehene Abweichung für das zu vergebende Amt erhalten haben, wobei folgende Bedingungen zu erfüllen sind:

a) zwischen der ersten und der dritten Abweichung liegen nicht mehr als fünf Schuljahre;

b) jede der drei Abweichungen erstreckt sich über einen Mindestzeitraum von 15 Wochen und dies jeweils vor dem 30. April;

c) der Beurteilungsbericht, der sich auf die dritte Abweichung bezieht, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»;

d) falls es sich um ein Mitglied des Direktions- und Lehrpersonals handelt, muss dieses über eine Lehrbefähigung verfügen, die auf der Grundlage einer Ausbildung gewährt wird, deren wesentliche Elemente die Regierung dem Parlament zwecks Billigung vorliegt;

6. bei Amtsantritt ein höchstens sechs Monate vorher ausgestelltes ärztliches Attest abgeben, aus dem hervorgeht, dass sein Gesundheitszustand weder die Gesundheit der Schüler beziehungsweise Studenten noch die der anderen Personalmitglieder in Gefahr bringt;

7. den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf die Sprachenregelung entsprechen;

8. die Bewerbung in der Form und in der Frist, die im Aufruf an die Bewerber festgelegt sind, eingereicht haben.

Der Schulträger darf ein zeitweiliges Personalmitglied nur nach Anwendung der Regelung über die Wiedereinberufung in den Dienst, die Wiederbeschäftigung und die Stundenplanergänzung bezeichnen.

Bei Bezeichnungen, die sich über ein vollständiges Schuljahr erstrecken, konsultiert der Schulträger im Vorfeld alle Schulleiter der jeweiligen Schulebene, es sei denn, dies ist aus Gründen höherer Gewalt unmöglich. Diese Bezeichnungen werden zusätzlich im Vorfeld in einem zwischengeordneten Konzertierungsausschuss, der für alle Gemeinschaftsunterrichtseinrichtungen zuständig ist, konzertiert.

Artikel 17 - Vorrangsregelung

Für eine Bezeichnung als zeitweiliges Personalmitglied in einer offenen Stelle eines Amtes oder in einer nicht offenen Stelle eines Amtes, deren Inhaber oder das ihn zeitweilig ersetzende Personalmitglied für einen anfänglich ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen ersetzt werden muss, hat ein Bewerber Vorrang, wenn er folgende Bedingungen erfüllt:

1. Er hat seine Bewerbung eingereicht.

2. Er erfüllt die in Artikel 16 Absatz 1 Nummer 5 angeführten Bedingungen.

3. Er kann bei diesem Schulträger ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen.

4. Der letzte in Artikel 24 angeführte Beurteilungsbericht des Schuljahres, in dem der Bewerber vor dem 30. April jeweils für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend», liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Einem Bewerber, der Dienstage in einem anderen Amt der betreffenden Kategorie geleistet hat, für das er den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 3 erwähnten Tagen, die zur Ermittlung des Vorrangs berücksichtigt werden, hinzugerechnet, vorausgesetzt, er weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, für das er den Vorrang geltend machen möchte.

Artikel 18 - Berechnung des Dienstalters bezüglich der Vorrangsregelung

Stichtag für die Berechnung des in Artikel 17 erwähnten Dienstalters ist der 30. April des Antragsjahres. Dies geschieht gemäß den Bestimmungen von Artikel 40, wobei die Dienste, die auf Grund der in Artikel 19 § 2 vorgesehenen Abweichung erbracht wurden, nicht berücksichtigt werden.

Wird eine Bezeichnung auf Grund einer Entlassung oder Kündigung in Anwendung der Artikel 26, 27 und 28 beendet, werden die zu dieser Bezeichnung gehörenden Dienstage beim Schulträger für die Berechnung des in Absatz 1 erwähnten Dienstalters nicht berücksichtigt, außer wenn das Personalmitglied wieder bezeichnet wird oder der Schulträger in Anwendung von Artikel 26 § 3 Absatz 4 die Entlassung nach Gutachten der Einspruchskammer nicht bestätigt.

#### Artikel 19 - Abweichungsbestimmung

§ 1 - Der Schulträger kann nach Erschöpfung der Liste der Bewerber, die alle in Artikel 16 Absatz 1 angeführten Bedingungen erfüllen, und vor Anwendung von § 2 einen Bewerber bezeichnen, der alle die in Artikel 16 Absatz 1 angeführten Bedingungen, mit Ausnahme der in Nummer 8 festgelegten Bedingung, erfüllt.

§ 2 - Wird die in Artikel 16 Absatz 1 Nummer 5 aufgeführte Bedingung von keinem Bewerber erfüllt, kann der Schulträger in Abweichung von Artikel 16 einen Bewerber, der sich auf den in Artikel 16 Absatz 1 Nummer 8 angeführten Aufruf gemeldet hat, zeitweilig bezeichnen, der nicht Inhaber des Befähigungsnachweises ist, der für das zu vergebende Amt festgelegt wurde.

Jede Bezeichnung in Anwendung des vorangegangenen Absatzes gilt für einen festgelegten Zeitraum, der jedoch spätestens mit dem 30. Juni des Jahres endet, in dem die Bezeichnung erfolgt.

§ 3 - In Abweichung von Artikel 16 Absatz 1 Nummer 5 kann der Schulträger zwischen einem Bewerber wählen, der im letzten Beurteilungsbericht den Vermerk «ungenügend» erhalten hat beziehungsweise in den beiden letzten Bewertungsberichten den Vermerk «ungenügend» erhalten hat, und einem anderen Bewerber; dies geschieht unabhängig davon, ob letzterer Bewerber den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt oder nicht.

#### Artikel 20 - Titel und Verdienste sowie Kontinuität

Unbeschadet von Artikel 17 vergleicht der Schulträger vor der Bezeichnung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalster beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Bei seiner Entscheidung trägt der Schulträger gleichzeitig der notwendigen Kontinuität beim Schulpersonal Rechnung.

#### Artikel 21 - Aufstellung eines Bezeichnungsaktes

Für jede Bezeichnung wird vom Schulträger ein Bezeichnungsakt aufgestellt, von dem die betroffene Schule und das Personalmitglied eine Abschrift erhalten.

Dieser Bezeichnungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schulen, der das Personalmitglied zugeteilt wird;
4. das auszuübende Amt und den Umfang des Auftrags;
5. den Hinweis, ob die Stelle offen oder nicht offen ist, und in letzterem Fall den Namen des Stelleninhabers sowie gegebenenfalls den Namen seines zeitweiligen Vertreters;
6. das Datum des Dienstantritts.

#### Artikel 22 - Bewerbungsaufwurf und Information über den Vorrang

§ 1 - Jedes Jahr zwischen dem 1. und 20. April erlässt der Schulträger einen Aufruf für eine zeitweilige Bezeichnung für das darauf folgende Schuljahr. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie alle Angaben über Form und Frist, gemäß denen die Bewerbungen eingereicht werden müssen.

In der Bewerbung vermerkt der Bewerber unter anderem die Ämter, auf die sich die Bewerbung bezieht. Er weist ausreichende Dienstleistungen nach, indem er unter anderem die in Artikel 31 erwähnten Dienstbescheinigungen, die er besitzt, beifügt.

§ 2 - Der Schulträger übermittelt den Bewerbern auf einfachen Antrag die Liste der Personalmitglieder, die in Anwendung von Artikel 17 bezeichnet worden sind.

#### Artikel 23 - Bewerbung und Verlust des Vorrangs

Jede Bewerbung gilt für die Dauer des Schuljahres, für das sie eingereicht wird.

Außer in Fällen höherer Gewalt darf der Bewerber sein Vorrangsrecht während des laufenden Schuljahres nicht mehr geltend machen, wenn er eine Stelle nicht annimmt, die ihm gemäß der Vorrangsregel angeboten wird.

#### Artikel 24 - Beurteilungsbericht und Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Ein zeitweiliges Personalmitglied wird vom Schulleiter jedes Schuljahr, in dem es für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, beurteilt.

In Abweichung von Absatz 1 kann der Schulleiter auch ein Personalmitglied beurteilen, das weniger als 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, wobei der Schulleiter darauf achtet, dass die geleisteten Dienste ein Mindestmaß an Kontinuität aufweisen.

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

In Abweichung von Absatz 1 erfolgt eine Beurteilung für die Personalmitglieder, die gemäß Artikel 17 bezeichnet worden sind, jedes zweite Schuljahr, es sei denn, sie sind einer neuen Schule zugeteilt worden.

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

§ 2 - Die Beurteilung nimmt die Form eines begründeten Beurteilungsberichts an, der unter anderem Angaben über das ausgeübte Amt und die Dauer der erbrachten Dienstleistungen sowie über die Fähigkeiten, die Leistungen und den Einsatz des Personalmitglieds für die Schule enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Bezeichnungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht kann mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend» schließen.



Das Muster des Beurteilungsberichts wird von der Regierung festgelegt.

§ 3 - Der Schulleiter händigt dem Personalmitglied den Bericht in zweifacher Ausfertigung aus. Das Personalmitglied unterschreibt beide Ausfertigungen und behält eine davon.

§ 4 - Schließt der Bericht mit dem Vermerk «ungenügend», «mangelhaft», «ausreichend» oder «gut», 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 Schulträger binnen einer Frist von 45 Tagen ab dem Tag, an dem sie den Einspruch erhalten hat, ein begründetes Gutachten. Der Schulträger 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.

Artikel 25 - 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 Wiedereinberufung in den Dienst und die Wiederbeschäftigung oder über die Stundenplanergänzung;
  - 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 finanziert werden kann;
4. spätestens am letzten Schultag des Schuljahres, auf das sich die Bezeichnung bezieht.

Der Schulträger informiert das Personalmitglied schriftlich über die Beendigung.

Artikel 26 - Vorzeitige Entlassung und Einspruchsmöglichkeit

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

§ 2 - Nach Rücksprache mit dem Schulträger und nach vorheriger Anhörung des Personalmitglieds händigt der Schulleiter dem Personalmitglied den schriftlich formulierten Entlassungsvorschlag in doppelter Ausfertigung aus. Das Personalmitglied datiert den Vorschlag, unterschreibt ihn zur Kenntnisnahme und händigt dem Schulleiter 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 lässt diesen Vorschlag am selben Tag dem Schulträger 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.

§ 3 - Das Personalmitglied, dem die Entlassung zugestellt worden ist und das in Anwendung von Artikel 17 zeitweilig bezeichnet worden ist, kann binnen einer Frist von 10 Tagen ab der Zustellung Einspruch beim Schulträger 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 Schulträger 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 Schulträger 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.

Artikel 27 - Umgehende Entlassung wegen eines schwerwiegenden Fehlers

§ 1 - Der Schulträger 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 Schulträger 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 Schulträger 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 anerkannten Gewerkschaftsorganisation, von einem Anwalt oder einem Verteidiger, den es unter den Personalmitgliedern des Gemeinschaftsunterrichtswesens 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 Schulträger 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 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 es 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.

#### Artikel 28 - Vorzeitige Kündigung durch das Personalmitglied

Ein zeitweilig bezeichnetes Personalmitglied kann die Bezeichnung unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von 15 Tagen einseitig beenden.

#### Artikel 29 - Modalitäten der Kündigung

Vorbehaltlich der in Artikel 27 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.

#### Artikel 30 - Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Der Dienst kann im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig beendet werden, dabei kann auf die in Artikel 26 § 1 beziehungsweise Artikel 28 angeführten Kündigungsfrist verzichtet werden.

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

#### Artikel 31 - Dienstbescheinigung

Am Ende jedes Zeitraums im aktiven Dienst stellt der Schulträger 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 - Stellentausch, Versetzung und definitive Ernennung

##### Unterabschnitt 1 - Stellentausch

#### Artikel 32 - Prinzip

Der Schulträger kann zwei definitiv ernannten Personalmitgliedern auf deren Antrag hin einen Stellentausch gewähren. Ein Tausch erfolgt innerhalb desselben Amtes.

Der begründete Antrag wird von beiden Personalmitgliedern gestellt und bis zum 15. März beim Schulträger per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung eingereicht.

Der Stellentausch erfolgt ohne Unterbrechung zum 1. September des darauf folgenden Schuljahres.

Die betroffenen Schulen und die betreffenden Personalmitglieder erhalten eine Abschrift der Entscheidung.

##### Unterabschnitt 2 - Versetzung

#### Artikel 33 - Prinzip

§ 1 - Hat der Schulträger eine offene Stelle zu besetzen und gibt sie für die Versetzung frei, kann er einem definitiv ernannten Personalmitglied auf dessen Antrag hin die Versetzung gewähren, außer wenn er auf Grund der Bestimmungen über die Wiedereinberufung in den Dienst, die Wiederbeschäftigung und die Stundenplanergänzung verpflichtet ist, einem Personalmitglied diese Stelle zuzuweisen, das wegen Stellenmangels zur Disposition steht.

Eine Versetzung erfolgt stets innerhalb desselben Amtes. Sie kann einem Personalmitglied nur dann gewährt werden, wenn der Umfang der offenen Stelle mindestens dem Umfang der definitiven Ernennung in dem betreffenden Amt entspricht.

Vor einer Versetzung konsultiert der Schulträger die Schulleiter der jeweiligen Schulebene, es sei denn, dies ist aus Gründen höherer Gewalt unmöglich.

Die Versetzungen werden zusätzlich im Vorfeld in einem zwischengeordneten Konzertierungsausschuss, der für alle Gemeinschaftsunterrichtseinrichtungen zuständig ist, konzertiert.

§ 2 - Ein Personalmitglied, das im subventionierten Unterrichtswesen definitiv ernannt oder eingestellt ist, kann sich gemäß den vorliegenden Bestimmungen auf eine zur Versetzung freigegebene Stelle im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft bewerben. Die Versetzung kann nur erfolgen, wenn das Einverständnis der betroffenen Schulträger vorliegt.

Die Dienste, die im subventionierten Unterrichtswesen geleistet worden sind, werden mit Diensten im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft gleichgestellt und entsprechend den vorliegenden Bestimmungen berechnet.

#### Artikel 34 - Titel und Verdienste sowie andere Versetzungskriterien

Der Schulträger vergleicht vor der Versetzung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Der Schulträger berücksichtigt bei der Entscheidung zur Versetzung ebenfalls geographische und sozial-familiäre Aspekte in der Situation der Bewerber sowie die notwendige Kontinuität beim Schulpersonal.

Er berücksichtigt zusätzlich unter anderem folgende Kriterien:

1. Bewertungsberichte;
2. Dienstalder beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

#### Artikel 35 - Aufstellung eines Versetzungsaktes

Für jede Versetzung wird vom Schulträger, der das Personalmitglied aufnimmt, ein Versetzungsakt aufgestellt, wovon die betroffenen Schulen und das Personalmitglied eine Abschrift erhalten.

Dieser Versetzungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schule, in die das Personalmitglied versetzt wird;

4. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied versetzt wird.

#### Artikel 36 - Versetzungsaufruf

Der Schulträger erlässt in der zweiten Hälfte des Monats Februar eines jeden Schuljahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Versetzung. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält eine Liste der Stellen, die am 1. Oktober des darauf folgenden Schuljahres voraussichtlich offen sein werden und zur Versetzung freigegeben werden. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen.

#### Artikel 37 - Zeitpunkt der Versetzung

Eine Versetzung erfolgt zum 1. Oktober, vorausgesetzt, die betreffende Stelle ist zu diesem Zeitpunkt noch offen.

#### Unterabschnitt 3 - Definitive Ernennung

#### Artikel 38 - Prinzip

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

Unbeschadet Artikel 18 des Dekretes vom 6. Juni 2005 über Maßnahmen im Unterrichtswesen 2005 erfolgt in Abweichung von Absatz 1 eine definitive Ernennung in einer offenen Stelle eines Anwerbungsamtes im Grundschulwesen nur, wenn das Stellenkapital im Umfang dieser Stelle während der beiden vorhergehenden Schuljahre offen war.

Vor einer Ernennung konsultiert der Schulträger alle Schulleiter der jeweiligen Schulebene, es sei denn, dies ist aus Gründen höherer Gewalt unmöglich.

Eine Ernennung wird zusätzlich im Vorfeld in einem zwischengeordneten Konzertierungsausschuss, der für alle Gemeinschaftsunterrichtseinrichtungen zuständig ist, konzertiert.

#### Artikel 39 - Ernennungsbedingungen

Kein Personalmitglied darf definitiv ernannt werden, wenn es zum Zeitpunkt der Ernennung nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens; 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 des erforderlichen Befähigungsnachweises sein, der dem zu vergebenden Amt entspricht, oder in drei Schuljahren eine in Artikel 19 § 2 vorgesehene Abweichung für das zu vergebende Amt erhalten haben, wobei folgende Bedingungen zu erfüllen sind:

a) zwischen der ersten und der dritten Abweichung liegen nicht mehr als fünf Schuljahre;

b) jede der drei Abweichungen erstreckt sich über einen Mindestzeitraum von 15 Wochen und dies jeweils vor dem 30. April;

c) der Beurteilungsbericht, der sich auf die dritte Abweichung bezieht, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»;

d) falls es sich um ein Mitglied des Direktions- und Lehrpersonals handelt, muss dieses über eine Lehrbefähigung verfügen, die auf der Grundlage einer Ausbildung gewährt wird, deren wesentliche Elemente die Regierung dem Parlament zwecks Billigung vorlegt;

6. die vorgeschriebenen erforderlichen körperlichen Fähigkeiten besitzen;

7. den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf die Sprachenregelung entsprechen;

8. es kann bei diesem Schulträger ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub, der Mutterschaftsschutz und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen;

9. im letzten in Artikel 24 angeführten Beurteilungsbericht mindestens den Vermerk «ausreichend» haben; liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt;

10. das Amt als Hauptamt ausüben;

11. die Bewerbung in der Form und in der Frist, die im Aufruf an die Bewerber festgelegt sind, eingereicht haben.

Einem definitiv ernanntem Personalmitglied, das Dienstage in einem anderen Amt der betreffenden Kategorie geleistet hat, für das es den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 8 erwähnten Tagen, hinzugerechnet, vorausgesetzt, es weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, in dem es sich ernennen lassen möchte.

#### Artikel 40 - Berechnung des Dienstalters

Für die Berechnung des Dienstalters gelten folgende Bestimmungen:

1. Es werden nur die bis zum 30. April geleisteten Dienste im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft berücksichtigt, die in hauptamtlicher Eigenschaft geleistet wurden, und unter der Bedingung, dass der Bewerber die in Artikel 16 Nummer 5 festgelegte Bedingung erfüllt.

2. Die als subventioniertes Vertragspersonalmitglied und als zeitweilig bezeichnetes Personalmitglied geleisteten Dienstage werden von Anfang bis Ende einer ununterbrochenen Periode aktiven Dienstes berücksichtigt, einschließlich des Entspannungsurlaubs, der Weihnachts- und der Osterferien, falls die Dienstage darin einbegriffen sind; die so ermittelte Zahl von Dienstagen wird mit 1,2 multipliziert.

3. Die als definitiv ernanntes Personalmitglied geleisteten Dienstage werden von Anfang bis Ende einer ununterbrochenen Periode aktiven Dienstes, Sommerferien einbegriffen, berücksichtigt.

4. 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.

5. 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.

6. 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 derselben Periode ausgeübten Amt mit vollständigem Stundenplan erworben worden ist.

#### Artikel 41 - Vorrang für die Ausdehnung der Ernennung

Wenn ein oder mehrere Personalmitglieder definitiv in einem Amt mit unvollständigem Stundenplan ernannt sind, räumt der Schulträger ihnen Vorrang bei der Ergänzung ihrer Ernennung in dem betreffenden Amt in der betreffenden Schule ein.

#### Artikel 42 - Einschränkung der Ernennungen in mehreren Ämtern

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

#### Artikel 43 - Titel und Verdienste sowie Kontinuität

Der Schulträger vergleicht vor der Ernennung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalster beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Bei seiner Entscheidung trägt der Schulträger gleichzeitig der notwendigen Kontinuität beim Schulpersonal Rechnung.

#### Artikel 44 - Aufstellung eines Ernennungsaktes

Für jede Ernennung in ein Amt wird vom Schulträger ein Ernennungsakt aufgestellt, von dem die betroffene Schule und das Personalmitglied eine Abschrift erhalten.

Dieser Ernennungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schule, in der das Personalmitglied ernannt wird;
4. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied ernannt wird;
5. das Datum der Ernennung.

#### Artikel 45 - Bewerbungsaufwurf

Der Schulträger erlässt in der zweiten Hälfte des Monats April eines jeden Jahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Ernennungsausdehnung und für eine definitive Ernennung. Der Aufruf wird in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält eine Liste der Stellen, die am 1. Oktober voraussichtlich offen sein werden und die zur Ernennung frei gegeben worden sind. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen.

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

#### Artikel 46 - Zeitpunkt und Umfang der Ernennungen

Die definitiven Ernennungen erfolgen am 1. Oktober in den in Artikel 45 Absatz 2 erwähnten Stellen, die zu diesem Zeitpunkt noch offen sind.

Die Mindeststundenanzahl bei einer Ersternennung in einem Amt und die Mindeststundenanzahl bei einer Ausdehnung der Ernennung im betreffenden Amt in einer anderen Schule betragen jeweils ein Viertel der erforderlichen Stundenanzahl für eine Vollzeitbeschäftigung.»

**Art. 13** - Kapitel VI desselben Königlichen Erlasses und die darin enthaltenen Artikel 66 bis 75 werden durch die nachfolgenden Bestimmungen ersetzt:

#### «KAPITEL VI - BEWERTUNGSBERICHT UND PERSONALAKTE

##### Artikel 66 - Bewertungsmöglichkeit

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

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

##### Artikel 67 - Bericht

Die Bewertung nimmt die Form eines begründeten Bewertungsberichtes an, der unter anderem Angaben über das ausgeübte Amt und die Dauer der erbrachten Dienstleistungen, über die Fähigkeiten und Leistungen sowie über den Einsatz des Personalmitglieds für die Unterrichtseinrichtung enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Ernennungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht schließt mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend».

Das Muster des Bewertungsberichts wird von der Regierung festgelegt.



## Artikel 68 - Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Der Schulleiter 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 «ungenügend», 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 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 «ungenügend», wird das Personalmitglied im darauf folgenden Schuljahr erneut bewertet.

## Artikel 69 - 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.

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

**Art. 14** - Artikel 85 Buchstabe *a*) desselben Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«*a*) entspricht die in einem Amt mit vollständigem Stundenplan als zeitweiliges Personalmitglied erworbene Anzahl Tage 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 Urlaubs wegen Adoption oder Pflegschaft und der außergewöhnlichen Urlaube gemäß den gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen. Diese Anzahl Tage wird mit 1,2 multipliziert;»

**Art. 15** - Kapitel IX desselben Königlichen Erlasses und die darin enthaltenen Artikel 122 - 157 werden durch die nachfolgenden Bestimmungen ersetzt:

«Kapitel IX - Disziplinarordnung und vorsorgliche vorübergehende Amtsenthebung

Abschnitt 1 - Disziplinarstrafen

Artikel 122 - 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.

Artikel 123 - Eine Gehaltskürzung wird für höchstens drei Monate auferlegt und darf sich nicht auf mehr als ein Fünftel des letzten Bruttogehalts im aktiven Dienst oder des Wartegehalts belaufen.

Artikel 124 - 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.

Artikel 125 - 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.

Artikel 126 - Bei Rückstufung wird dem Personalmitglied eine, seinem neuen Amt entsprechende, Gehaltstabelle zugewiesen.

Artikel 127 - 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.

## Abschnitt 2 - Disziplinarverfahren

Artikel 128 - Für die Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, die Schulleiter ausgenommen, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen, des psychologischen und des sozialen Personals:

1. werden die Zurechtweisung, der Verweis und die Gehaltskürzung vom Schulleiter oder vom leitenden Beamten der Unterrichtsverwaltung vorgeschlagen und von der Regierung ausgesprochen;
2. werden die anderen Strafen vom Ministerium vorgeschlagen und von der Regierung ausgesprochen.

Falls sich die Maßnahme gegen einen Schulleiter richtet, werden alle Strafen durch das Ministerium vorgeschlagen und durch die Regierung ausgesprochen.

Artikel 129 - § 1 - Der Schulleiter, der leitende Beamte der Unterrichtsverwaltung oder das Ministerium stellt dem Personalmitglied, nachdem es angehört wurde, den Vorschlag einer Disziplinarstrafe anhand eines Einschreibens zu, das am dritten Werktag nach der Versendung wirksam wird. Neben dem Vorschlag enthält dieses Schreiben auch den Wortlaut des zweiten Absatzes.

Binnen einer Frist von zwanzig Tagen ab der Zustellung kann das Personalmitglied vor der Einspruchskammer gegen den Vorschlag einer Disziplinarstrafe schriftlich Einspruch erheben. Ist diese Frist verstrichen, ohne dass das Personalmitglied Einspruch erhoben hat, werden der Vorschlag sowie die Beurteilungsakte des betreffenden Personalmitglieds von Amts wegen an die Regierung weitergeleitet.

Durch den Einspruch wird das Verfahren ausgesetzt.

§ 2 - Im Falle eines Einspruchs werden der Vorschlag zur Verhängung einer Disziplinarstrafe sowie die Beurteilungsakte des betreffenden Personalmitglieds vom Schulleiter, vom leitenden Beamten der Unterrichtsverwaltung oder vom Ministerium an die zuständige Einspruchskammer innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen nach Erhalt des Einspruchs, weitergeleitet.

§ 3 - Außer im Falle eines strafrechtlichen Verfahrens übermittelt die Einspruchskammer dem Personalmitglied und der Regierung binnen einer Frist von neunzig Tagen ab dem Datum, an dem sie den Einspruch des Personalmitglieds erhalten hat, ein mit Gründen versehenes Gutachten.

In dringenden Angelegenheiten kann die Regierung eine Verkürzung dieser Frist beantragen, ohne dass die Frist weniger als einen Monat betragen darf.

§ 4 - Spätestens dreißig Tage nach Erhalt des Gutachtens der Einspruchskammer oder nach Ablauf der Einspruchsfrist teilt die Regierung dem Personalmitglied ihre Entscheidung durch Amtshandlung eines Gerichtsvollziehers oder anhand eines Einschreibens mit, das am dritten Werktag nach der Versendung wirksam wird.

Sie vermerkt die Gründe, wenn das Gutachten nicht befolgt wird.

§ 5 - Die ausgesprochene Strafe erhält Eintrag in die Personalakte des Personalmitglieds.

Keine Strafe kann Auswirkungen auf die Zeit vor ihrer Verhängung haben.

Artikel 130 - Ein strafrechtliches Verfahren setzt das Disziplinarverfahren aus, das auf denselben Tatbeständen beruht.

Die Regierung entscheidet über die Anwendung einer Disziplinarstrafe ungeachtet des Ausgangs des strafrechtlichen Verfahrens.

Abschnitt 3 - Streichung einer Disziplinarstrafe

Artikel 131 - § 1 - Die Streichung einer Strafe 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 Amtsenthebung aus disziplinarischen Gründen,
4. sieben Jahre für die Versetzung in den nichtaktiven Dienst aus disziplinarischen Gründen.

Die Frist setzt am Tag der Verhängung der Disziplinarstrafen ein.

§ 2 - Unbeschadet der Ausführungen 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.

Abschnitt 4 - Einspruchskammer

Unterabschnitt 1 - Allgemeine Bestimmungen

Artikel 132 - Die Regierung setzt für das Gemeinschaftsunterrichtswesen eine Einspruchskammer ein.

Unterabschnitt 2 - Organisation

Artikel 133 - Die Regierung bezeichnet unter der Richter- und Staatsanwaltschaft im aktiven Dienst den Präsidenten sowie zwei stellvertretende Präsidenten der Einspruchskammer.

Ebenfalls bezeichnet die Regierung einen Sekretär sowie einen stellvertretenden Sekretär.

Artikel 134 - § 1 - Die Einspruchskammer setzt sich zusammen aus:

1. dem Präsidenten oder einem seiner Stellvertreter;
2. dem Sekretär oder seinem Stellvertreter;
3. einer gleichen Anzahl Vertreter der Personalmitglieder des Gemeinschaftsunterrichtswesens, die einerseits direkt durch die Regierung und andererseits auf Vorschlag der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen des Gemeinschaftsunterrichtswesens bezeichnet worden sind. Für jede dieser beiden Kategorien gibt es ebenso viele Ersatzmitglieder wie effektive Mitglieder.

Mindestens ein effektives Mitglied oder ein Ersatzmitglied wird aus den Auswahl- und Beförderungsamtern bezeichnet sowie eines aus dem paramedizinischen Personal.

Mindestens ein Ersatzmitglied wird aus den Personalmitgliedern bezeichnet, die in den Anwendungsbereich des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1979 zur Festlegung des Statuts des technischen Personals der Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der spezialisierten staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren sowie der mit der Aufsicht über die Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, die Einrichtungen der schulischen und beruflichen Orientierung und der spezialisierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren beauftragten Inspektionsdienste fallen.

Die effektiven Mitglieder sowie die Ersatzmitglieder, die als Vertreter der repräsentativen Gewerkschaftsorganisation fungieren, werden auf Vorschlag dieser Organisationen von der Regierung bezeichnet. In Ermangelung einer Einigung innerhalb dieser Organisationen kann die Regierung entscheiden.

Die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen werden durch Anwendung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Beamten dieser Behörden und des Königlichen Erlasses vom 28. September 1984 zur Ausführung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 bestimmt.

§ 2 - Die Regierung legt die Anzahl Mitglieder der Einspruchskammer und die Dauer ihres Mandats fest. Die Einspruchskammer zählt mindestens drei effektive Mitglieder, die direkt, und drei Mitglieder, die auf Vorschlag der repräsentativen Gewerkschaften, bezeichnet worden sind.

Artikel 135 - Die Einspruchskammer arbeitet ihre Geschäftsordnung aus und legt diese der Regierung zur Genehmigung vor.

Artikel 136 - Sobald ein Fall bei der Einspruchskammer eingereicht worden ist, teilt der Präsident dem Personalmitglied die Liste der effektiven Mitglieder und der Ersatzmitglieder mit. Binnen einer Frist von zehn Tagen, nachdem es diese Liste erhalten hat, können das Personalmitglied und die Regierung die Ablehnung von höchstens zwei Mitgliedern beantragen. Sie dürfen allerdings nicht gleichzeitig ein effektives 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 aus eigener Initiative freistellen.

Der Präsident beziehungsweise der stellvertretende Präsident, 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.

Artikel 137 - Die Funktionskosten der Einspruchskammer gehen zu Lasten der Gemeinschaft.

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

Abschnitt 5 - Verfahren

Artikel 138 - § 1 - Die Parteien werden vom Präsidenten binnen zwanzig Tagen nach Erhalt des Einspruchs einberufen.

Das Personalmitglied und die Regierung werden von der Einspruchskammer angehört.

Das Personalmitglied kann sich von einem Vertreter einer der in Artikel 134 § 1 Absatz 5 angeführten anerkannten Gewerkschaftsorganisationen, von einem Anwalt oder von einem Verteidiger, den es unter den Personalmitgliedern des Gemeinschaftsunterrichtswesens 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.

Die vorschlagende Instanz kann sich von einem Anwalt oder von einem Beamten des Ministeriums beistehen oder vertreten lassen.

§ 2 - Die Einspruchskammer kann eine zusätzliche Untersuchung anordnen und Zeugen anhören.

§ 3 - Die Tatsache, dass das Personalmitglied beziehungsweise sein Vertreter oder die vorschlagende Instanz beziehungsweise deren Vertreter bei der Sitzung nicht erscheint, hindert die Einspruchskammer nicht daran, in der Angelegenheit zu entscheiden.

Artikel 139 - Die Kammer ist nur beschlussfähig, wenn mindestens zwei Mitglieder, die die Regierung vertreten, und zwei Mitglieder, die die Gewerkschaftsorganisationen vertreten, anwesend sind.

Die Vertreter der Regierung und der Gewerkschaftsorganisationen 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 in Artikel 134 § 1 Absatz 1 Nr. 3 angeführten Personen.

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

Artikel 140 - Das begründete Gutachten wird den Parteien binnen fünf Tagen nach der Versammlung, während der es abgegeben wurde, per Einschreiben mitgeteilt. Es enthält die Anzahl der Stimmen, für und gegen, die zur Abgabe dieses Gutachtens geführt haben.

Abschnitt 6 - Vorsorgliche vorübergehende Amtsenthebung

Artikel 141 - § 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 von der Regierung entoben werden, wenn dies im Interesse des Dienstes oder des Unterrichts erforderlich ist:

1. im Verlauf einer strafrechtlichen Verfolgung,

2. m Verlauf eines Disziplinarverfahrens,

3. ab dem Zeitpunkt, an dem das Einschreiben wirksam wird, anhand dessen die Regierung dem Personalmitglied den Vorschlag der Zurdispositionstellung durch Stellenentzug im Interesse des Dienstes übermittelt.

§ 2 - Vor jeglicher Maßnahme einer vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung wird das Personalmitglied von der Regierung 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 134 § 1 Absatz 5 angeführten repräsentativen Gewerkschaftsorganisation, von einem Anwalt oder von einem Verteidiger, den es unter den Personalmitgliedern des Gemeinschaftsunterrichtswesens 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 die Regierung dem Personalmitglied, selbst wenn dieses oder sein Stellvertreter am Tag der Anhörung nicht erschienen sind, ihre 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 es 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 die Regierung von den Tatbeständen weiß.

Spätestens am dritten Werktag, der dem Tag folgt, an dem die Regierung die in Absatz 1 angeführte Maßnahme ergriffen hat, wendet die Regierung 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 129 § 1 angeführte Vorschlag einer Disziplinarstrafe zugestellt wird. Sie endet ebenfalls an dem Tag, an dem die Regierung nach Erhalt des Gutachtens der Einspruchskammer in Anwendung von Artikel 129 § 4 spätestens eine Entscheidung treffen muss.

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

Diese Bestätigung wird dem Betroffenen 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 die Regierung per Einschreiben mindestens zehn Werktage vor der effektiven Wiederaufnahme der Arbeit davon in Kenntnis gesetzt hat.

Nachdem die Regierung diesen Bescheid erhalten hat, kann sie den Fortbestand der vorsorglichen vorübergehenden Amtsenthebung nach dem in § 2 erwähntem Verfahren bestätigen.

Artikel 142 - § 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 122 Nummer 4, 5, 6 und 7 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 Fällen 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.

Artikel 143 - § 1 - Am Ende des Disziplinar- oder Gerichtsverfahrens wird die Gehaltskürzung widerrufen, außer wenn eine der in Artikel 122 Nummern 4, 5, 6 und 7 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 das ergänzende Gehalt zu, erhöht um die Verzugszinsen, die ab dem Tage der Kürzung in Anwendung des gesetzlichen Zinssatzes berechnet werden.

§ 2 - 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. 16** - In Artikel 167 § 1 desselben Königlichen Erlasses, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 16. Februar 1983 und dem Erlass der Regierung vom 12. September 1990, werden folgende Absätze hinzugefügt:

«Ein Personalmitglied, das im Rahmen der Rückberufung in den aktiven Dienst ein Amt mit höherer Besoldungsstufe ausübt, erhält für diese Zeit eine Zulage.

Diese Zulage wird auf der Grundlage des Unterschiedes berechnet, der zwischen dem Jahresgehalt, das dem Personalmitglied zustände, wenn es definitiv in den von ihm ausgeübten Ämtern ernannt wäre, und dem Jahresgehalt, das ihm für das Amt zusteht, für das es definitiv ernannt ist, besteht.

Die Zulage wird gewährt, wenn das besser besoldete Amt während mindestens sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen ausgeübt wurde. Sie wird ab dem ersten Tag der Ausübung des besagten Amtes gewährt.

Den Tagessatz der Zulage erhält man, indem man den Betrag, der in Anwendung von Absatz 4 ermittelt wurde, durch 300 teilt. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt. Der Jahresbetrag darf 300/300stel pro Schuljahr nicht überschreiten.

Eine Dienstunterbrechung von mindestens sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen führt zur Streichung der Zulage für die Dauer der Abwesenheit.»



**Art. 17** - In Artikel 168 desselben Königlichen Erlasses werden der einleitende Satzteil und Nummer 1 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Zeitweilig bezeichneten oder definitiv ernannten Personalmitgliedern wird von Amtes wegen ohne Kündigungsfrist gekündigt:

1. wenn sie regelwidrig bezeichnet oder ernannt worden sind;»

**Art. 18** - In Artikel 169 desselben Königlichen Erlasses wird Nummer 2 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«2. wenn die Bewertungsberichte innerhalb von zwei aufeinander folgenden Jahren jeweils mit dem Vermerk «ungenügend» schließen;»

Kapitel IX - Abänderung des Königlichen Erlasses vom 22. April 1969 zur Festlegung der erforderlichen Befähigungsnachweise der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals und des paramedizinischen Personals der Einrichtungen des staatlichen Vor-, Primar-, Sonder- und Mittelschulwesens, des technischen Unterrichts, des Kunstunterrichts und des Normalschulwesens und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate

**Art. 19** - In Artikel 13*bis* des Königlichen Erlasses vom 22. April 1969 zur Festlegung der erforderlichen Befähigungsnachweise der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals und des paramedizinischen Personals der Einrichtungen des staatlichen Vor-, Primar-, Sonder- und Mittelschulwesens, des technischen Unterrichts, des Kunstunterrichts und des Normalschulwesens und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate, eingefügt durch das Dekret vom 29. Juni 1998, wird in § 1 Absatz 1, § 2 Absatz 1, § 3 Absatz 1, § 4 Absatz 1 und § 5 Absatz 1 die Wortfolge «vorrangig auf jede zeitweilige Bezeichnung» durch die Wortfolge «vorrangig auf jede zeitweilige Bezeichnung und jede definitive Ernennung» ersetzt.

**Art. 20** - § 1 - Artikel 13*ter* desselben Königlichen Erlasses, eingefügt durch das Dekret vom 29. Juni 1998, wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 13*ter* - § 1 - Die Bezahlung des Personalmitglieds, das entsprechend den Bestimmungen des Artikels 13*bis* in den Genuss einer Stundenplanergänzung kommt, erfolgt auf der Grundlage des Amtes, in dem das Personalmitglied definitiv ernannt ist.

§ 2 - Ein Personalmitglied, das ein Amt mit höherer Besoldungsstufe ausübt, erhält für diese Zeit eine Zulage.

Diese Zulage wird auf der Grundlage des Unterschiedes berechnet, der zwischen dem Jahresgehalt, das dem Personalmitglied zustünde, wenn es definitiv in den von ihm ausgeübten Ämtern ernannt wäre, und dem Jahresgehalt, das ihm für das Amt zusteht, für das es definitiv ernannt ist, besteht.

§ 3 - Die Zulage wird gewährt, wenn das besser besoldete Amt während mindestens sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen ausgeübt wurde. Sie wird ab dem ersten Tag der Ausübung des besagten Amtes gewährt.

§ 4 - Den Tagessatz der Zulage erhält man, indem man den Betrag, der in Anwendung von § 2 Absatz 2 ermittelt wurde, durch 300 teilt. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt. Der Jahresbetrag darf 300/300stel pro Schuljahr nicht überschreiten.

Eine Dienstunterbrechung von mindestens sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen führt zur Streichung der Zulage für die Dauer der Abwesenheit.»

§ 2 - In Artikel 13*quater* des Königlichen Erlasses, eingefügt durch das Dekret vom 29. Juni 1998, wird die Wortfolge «vorrangig auf jede zeitweilige Bezeichnung» durch die Wortfolge «vorrangig auf jede zeitweilige Bezeichnung und jede definitive Ernennung» ersetzt.

Kapitel X - Abänderung des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 1971 zur Festlegung des Statuts der Primarschullehrer, Lehrer und Inspektoren für katholische, protestantische und israelitische Religion in den Lehranstalten der Deutschsprachigen Gemeinschaft

**Art. 21** - Der Titel des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 1971 zur Festlegung des Statuts der Primarschullehrer, Lehrer und Inspektoren für katholische, protestantische und israelitische Religion in den Lehranstalten der Deutschsprachigen Gemeinschaft, abgeändert durch den Erlass der Regierung vom 5. September 1995, wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Königlicher Erlass zur Festlegung des Statuts der Primarschullehrer, Lehrer und Inspektoren für katholische, protestantische, israelitische, orthodoxe, islamische und anglikanische Religion in den Lehranstalten der Deutschsprachigen Gemeinschaft.»

**Art. 22** - Artikel 1 desselben Königlichen Erlasses, abgeändert durch den Erlass der Regierung vom 5. September 1995, wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Artikel 1 - Anwendungsbereich

Der vorliegende Erlass findet Anwendung auf die Primarschullehrer, Lehrer und Inspektoren für katholische, protestantische, israelitische, orthodoxe, islamische und anglikanische Religion in den Lehranstalten der Deutschsprachigen Gemeinschaft.»

**Art. 23** - Kapitel III des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 1971 zur Festlegung des Statuts der Primarschullehrer, Lehrer und Inspektoren für katholische Religion, protestantische und israelitische Religion in den Lehranstalten der Deutschsprachigen Gemeinschaft und die darin enthaltenen Artikel 3 - 22 werden durch nachfolgende Bestimmungen ersetzt:

«KAPITEL III - ANWERBUNG

Abschnitt 1 - Allgemeine Bestimmungen

Artikel 3 - Prinzip

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

## Abschnitt 2 - Zeitweilige Bezeichnung

## Artikel 4 - Bezeichnungsbedingungen

§ 1 - Niemand darf vom Schulträger zeitweilig bezeichnet werden, wenn er zum Zeitpunkt der Bezeichnung nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens; 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 des erforderlichen Befähigungsnachweises sein, der dem zu vergebenden Amt entspricht, oder in drei Schuljahren eine in Artikel 7 vorgesehene Abweichung für das zu vergebende Amt erhalten haben, wobei folgende Bedingungen zu erfüllen sind:

a) zwischen der ersten und der dritten Abweichung liegen nicht mehr als fünf Schuljahre;

b) jede der drei Abweichungen erstreckt sich über einen Mindestzeitraum von 15 Wochen und dies jeweils vor dem 30. April;

c) der Beurteilungsbericht, der sich auf die dritte Abweichung bezieht, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»;

d) falls es sich um ein Mitglied des Direktions- und Lehrpersonals handelt, muss dieses über eine Lehrbefähigung verfügen, die auf der Grundlage einer Ausbildung gewährt wird, deren wesentliche Elemente die Regierung dem Parlament zwecks Billigung vorlegt;

6. bei Amtsantritt ein höchstens sechs Monate vorher ausgestelltes ärztliches Attest abgeben, aus dem hervorgeht, dass sein Gesundheitszustand weder die Gesundheit der Schüler beziehungsweise Studenten noch die der anderen Personalmitglieder in Gefahr bringt;

7. den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf die Sprachenregelung entsprechen;

8. die Bewerbung in der Form und in der Frist, die im Aufruf an die Bewerber festgelegt sind, eingereicht haben.

Die zeitweilige Bezeichnung erfolgt durch den Schulträger auf Vorschlag des für die jeweilige Religion zuständigen Kultusträgers, insofern dieser vorhanden ist. Die betreffenden Personalmitglieder werden auch vom Schulträger auf Vorschlag oder mit Einwilligung des für die jeweilige Religion zuständigen Kultusträgers - insofern vorhanden - ihres Amtes enthoben.

Bei Bezeichnungen, die sich über ein vollständiges Schuljahr erstrecken, konsultiert der Schulträger im Vorfeld alle Schulleiter der jeweiligen Schulebene, es sei denn, dies ist aus Gründen höherer Gewalt unmöglich. Diese Bezeichnungen werden zusätzlich im Vorfeld in einem zwischengeordneten Konzertierungsausschuss, der für alle Gemeinschaftsunterrichtseinrichtungen zuständig ist, konzertiert.

§ 2 - Der Schulträger darf ein zeitweiliges Personalmitglied nur nach Anwendung der Regelung über die Wiedereinberufung in den Dienst und die Wiederbeschäftigung bezeichnen.

## Artikel 5 - Vorrangsregelung

Für eine Bezeichnung als zeitweiliges Personalmitglied in einer offenen Stelle eines Amtes oder in einer nicht offenen Stelle eines Amtes, deren Inhaber oder das ihn zeitweilig ersetzende Personalmitglied für einen anfänglich ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen ersetzt werden muss, hat ein Bewerber Vorrang, wenn er folgende Bedingungen erfüllt:

1. er hat seine Bewerbung eingereicht;

2. er genügt den in Artikel 4 § 1 Absatz 1 Nummer 5 angeführten Bedingungen;

3. er kann bei diesem Schulträger ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen;

4. der letzte in Artikel 12 angeführte Beurteilungsbericht des Schuljahres, in dem der Bewerber vor dem 30. April jeweils für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»; liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Einem Bewerber, der Dienstage in einem anderen Amt geleistet hat, für das er den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 2 erwähnten Tagen, die zur Ermittlung des Vorrangs berücksichtigt werden, hinzugerechnet, vorausgesetzt, er weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, für das er den Vorrang geltend machen möchte.

## Artikel 6 - Berechnung des Dienstalters bezüglich der Vorrangsregelung

Stichtag für die Berechnung des in Artikel 5 erwähnten Dienstalters ist der 30. April des Antragsjahres. Dies geschieht gemäß den Bestimmungen von Artikel 22<sup>septies</sup>, wobei die Dienste, die auf Grund der in Artikel 7 § 2 vorgesehenen Abweichung erbracht wurden, nicht berücksichtigt werden.

Wird eine Bezeichnung auf Grund einer Entlassung oder Kündigung in Anwendung der Artikel 14, 15 und 16 beendet, werden die zu dieser Bezeichnung gehörenden Dienstage beim Schulträger für die Berechnung des in Absatz 1 erwähnten Dienstalters nicht berücksichtigt, außer wenn das Personalmitglied wieder bezeichnet wird oder der Schulträger in Anwendung von Artikel 14 § 3 Absatz 4 die Entlassung nach Gutachten der Einspruchskammer nicht bestätigt.

## Artikel 7 - Abweichungsbestimmung

§ 1 - Der Schulträger kann auf Vorschlag des Kultusträgers nach Erschöpfung der Liste der Bewerber, die alle in Artikel 4 angeführten Bedingungen erfüllen, und vor Anwendung von § 2 einen Bewerber bezeichnen, der alle die in Artikel 4 § 1 Absatz 1 angeführten Bedingungen, mit Ausnahme der in Nummer 8 festgelegten Bedingung, erfüllt.

§ 2 - Wird die in Artikel 4 § 1 Absatz 1 Nummer 5 aufgeführte Bedingung von keinem Bewerber erfüllt, kann der Schulträger auf Vorschlag des Kultusträgers in Abweichung von Artikel 4 einen Bewerber, der sich auf den in Artikel 4 § 1 Absatz 1 Nummer 8 angeführten Aufruf gemeldet hat, zeitweilig bezeichnen, der nicht Inhaber des Befähigungsnachweises ist, der für das zu vergebende Amt festgelegt wurde.

Jede Bezeichnung in Anwendung des vorangegangenen Absatzes gilt für einen festgelegten Zeitraum, der jedoch spätestens mit dem 30. Juni des Jahres endet, in dem die Bezeichnung erfolgt.

§ 3 - In Abweichung von Artikel 4 § 1 Absatz 1 Nummer 5 kann der Schulträger zwischen einem Bewerber wählen, der im letzten Beurteilungsbericht den Vermerk «ungenügend» erhalten hat beziehungsweise in den beiden letzten Bewertungsberichten den Vermerk «ungenügend» erhalten hat, und einem anderen Bewerber; dies geschieht unabhängig davon, ob letzterer Bewerber den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt oder nicht.

#### Artikel 8 - Titel und Verdienste sowie Kontinuität

Unbeschadet von Artikel 5 vergleicht der Schulträger vor der Bezeichnung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalster beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Bei seiner Entscheidung trägt der Schulträger gleichzeitig der notwendigen Kontinuität beim Schulpersonal Rechnung.

#### Artikel 9 - Aufstellung eines Bezeichnungsaktes

Für jede Bezeichnung wird vom Schulträger ein Bezeichnungsakt aufgestellt, von dem die betreffende Schule, das Personalmitglied und der Kultusträger eine Abschrift erhalten.

Dieser Bezeichnungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schulen, der das Personalmitglied zugeteilt wird;
4. das auszuübende Amt und den Umfang des Auftrags;
5. den Hinweis, ob die Stelle offen oder nicht offen ist, und in letzterem Fall den Namen des Stelleninhabers sowie gegebenenfalls den Namen seines zeitweiligen Vertreters;
6. das Datum des Dienstantritts.

#### Artikel 10 - Bewerbungsaufruf und Information über den Vorrang

§ 1 - Jedes Jahr zwischen dem 1. und 20. April erlässt der Schulträger einen Aufruf für eine zeitweilige Bezeichnung für das darauf folgende Schuljahr. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie alle Angaben über Form und Frist, gemäß denen die Bewerbungen eingereicht werden müssen.

In der Bewerbung vermerkt der Bewerber unter anderem die Ämter, auf die sich die Bewerbung bezieht. Er weist ausreichende Dienstleistungen nach, indem er unter anderem die in Artikel 19 erwähnten Dienstbescheinigungen, die er besitzt, beifügt.

§ 2 - Der Schulträger übermittelt den Bewerbern auf einfachen Antrag die Liste der Personalmitglieder, die in Anwendung von Artikel 5 bezeichnet worden sind.

Der Schulträger stellt dem Kultusträger eine Abschrift des Aufrufs zu.

#### Artikel 11 - Bewerbung und Verlust des Vorrangs

Jede Bewerbung gilt für die Dauer des Schuljahres, für das sie eingereicht wird.

Außer in Fällen höherer Gewalt darf der Bewerber sein Vorrangsrecht während des laufenden Schuljahres nicht mehr geltend machen, wenn er eine Stelle nicht annimmt, die ihm gemäß der Vorrangsregel angeboten wird.

Der Schulträger stellt dem Kultusträger eine Abschrift der Bewerbung zur Information zu.

#### Artikel 12 - Beurteilungsbericht und Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Ein zeitweiliges Personalmitglied wird vom Schulleiter jedes Schuljahr, in dem es für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, beurteilt.

In Abweichung von Absatz 1 kann der Schulleiter auch ein Personalmitglied beurteilen, das weniger als 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, wobei der Schulleiter darauf achtet, dass die geleisteten Dienste ein Mindestmaß an Kontinuität aufweisen.

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

In Abweichung von Absatz 1 erfolgt eine Beurteilung für die Personalmitglieder, die gemäß Artikel 5 bezeichnet worden sind, jedes zweite Schuljahr, es sei denn, sie sind einer neuen Schule zugeteilt worden.

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

§ 2 - Die Beurteilung nimmt die Form eines begründeten Beurteilungsberichts an, der unter anderem Angaben über das ausgeübte Amt und die Dauer der erbrachten Dienstleistungen sowie über die Fähigkeiten, die Leistungen und den Einsatz des Personalmitglieds für die Schule enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Bezeichnungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht kann mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend» schließen.

Die Beurteilung durch den Schulleiter bezieht sich nicht auf die fachdidaktischen Fähigkeiten und auf die Unterrichtsinhalte. Diese Bereiche werden ausschließlich vom Kultusträger bewertet.

Das Muster des Beurteilungsberichts wird von der Regierung festgelegt.

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

§ 4 - Schließt der Bericht des Schulleiters mit dem Vermerk «ungenügend», «mangelhaft», «ausreichend» oder «gut», 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 Schulträger binnen einer Frist von 45 Tagen ab dem Tag, an dem sie den Einspruch erhalten hat, ein begründetes Gutachten. Der Schulträger 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.

Artikel 13 - 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 Wiedereinberufung in den Dienst und die Wiederbeschäftigung;

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. spätestens am letzten Schultag des Schuljahres, auf das sich die Bezeichnung bezieht.

Der Schulträger informiert das Personalmitglied und den Kultusträger schriftlich über die Beendigung.

Artikel 14 - Vorzeitige Entlassung und Einspruchsmöglichkeit

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

§ 2 - Nach Rücksprache mit dem Schulträger und nach vorheriger Anhörung des Personalmitglieds händigt der Schulleiter dem Personalmitglied den schriftlich formulierten Entlassungsvorschlag in doppelter Ausfertigung aus. Das Personalmitglied datiert den Vorschlag, unterschreibt ihn zur Kenntnisnahme und händigt dem Schulleiter 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 lässt diesen Vorschlag am selben Tag dem Schulträger 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.

§ 3 - Das Personalmitglied, dem die Entlassung zugestellt worden ist und das in Anwendung von Artikel 5 zeitweilig bezeichnet worden ist, kann binnen einer Frist von 10 Tagen ab der Zustellung Einspruch beim Schulträger 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 Schulträger 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 Schulträger 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.

Artikel 15 - Umgehende Entlassung wegen eines schwerwiegenden Fehlers

§ 1 - Der Schulträger 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 Schulträger 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 Schulträger 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 anerkannten Gewerkschaftsorganisation, von einem Anwalt oder einem Verteidiger, den es unter den Personalmitgliedern des Gemeinschaftsunterrichtswesens 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 Schulträger 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 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 es 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.

Artikel 16 - Vorzeitige Kündigung seitens des Personalmitgliedes

Ein zeitweilig bezeichnetes Personalmitglied kann die Bezeichnung unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von 15 Tagen einseitig beenden.

Artikel 17 - Modalitäten der Kündigung

Vorbehaltlich der in Artikel 15 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.

Artikel 18 - Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Der Dienst kann im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig beendet werden, dabei kann auf die in Artikel 14 § 1 beziehungsweise Artikel 16 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.

Artikel 19 - Dienstbescheinigung

Am Ende jedes Zeitraums im aktiven Dienst stellt der Schulträger 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 - Stellentausch, Versetzung und definitive Ernennung

Unterabschnitt 1 - Stellentausch

Artikel 20 - Prinzip

Im Einvernehmen mit dem Kultusträger kann der Schulträger zwei definitiv ernannten Personalmitgliedern auf deren Antrag hin einen Stellentausch gewähren. Ein Tausch erfolgt innerhalb desselben Amtes.

Der begründete Antrag wird von beiden Personalmitgliedern gestellt und bis zum 15. März beim Schulträger per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung eingereicht.

Der Stellentausch erfolgt ohne Unterbrechung zum 1. September des darauf folgenden Schuljahres.

Im Falle einer positiven Entscheidung werden die betroffenen Schulen, die betreffenden Personalmitglieder und der Kultusträger schriftlich informiert.

Unterabschnitt 2 - Versetzung

Artikel 21 - Prinzip

§ 1 - Hat der Schulträger eine offene Stelle zu besetzen und gibt sie für die Versetzung frei, kann er im Einvernehmen mit dem Kultusträger einem definitiv ernannten Personalmitglied auf dessen Antrag hin die Versetzung gewähren, außer wenn er auf Grund der Bestimmungen über die Wiedereinberufung in den Dienst oder die Wiederbeschäftigung verpflichtet ist, einem Personalmitglied diese Stelle zuzuweisen, das wegen Stellenmangels zur Disposition steht.

Eine Versetzung erfolgt stets innerhalb desselben Amtes. Sie kann vom Schulträger nur dann gewährt werden, wenn der Umfang der offenen Stelle über dem Umfang der definitiven Ernennung in dem betreffenden Amt liegt.

Vor einer Versetzung konsultiert der Schulträger die Schulleiter der jeweiligen Schulebene, es sei denn, dies ist aus Gründen höherer Gewalt unmöglich.

Die Versetzungen werden zusätzlich im Vorfeld in einem zwischengeordneten Konzertierungsausschuss, der für alle Gemeinschaftsunterrichtseinrichtungen zuständig ist, konzertiert.

Das versetzte Personalmitglied reicht in der Schule, die es verlässt, für den Auftrag oder Teilauftrag, den es dort erfüllt und für den es die Versetzung beantragt hat, seine Kündigung ein. Der Übergang von einer Schule zu einer anderen erfolgt ohne Unterbrechung.

§ 2 - Ein Personalmitglied, das im subventionierten Unterrichtswesen definitiv ernannt oder eingestellt ist, kann sich gemäß den vorliegenden Bestimmungen auf eine zur Versetzung freigegebene Stelle im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft bewerben. Die Versetzung kann nur erfolgen, wenn das Einverständnis der betroffenen Schulträger sowie das des Kultusträgers vorliegen.

Die Dienste, die im subventionierten Unterrichtswesen geleistet worden sind, werden mit Diensten im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft gleichgestellt und entsprechend den vorliegenden Bestimmungen berechnet.

Artikel 22 - Titel und Verdienste sowie andere Versetzungskriterien

Der Schulträger vergleicht vor der Versetzung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Der Schulträger berücksichtigt bei der Entscheidung zur Versetzung ebenfalls geographische und sozial-familiäre Aspekte in der Situation der Bewerber sowie die notwendige Kontinuität beim Schulpersonal.

Er berücksichtigt zusätzlich unter anderem folgende Kriterien:

1. Bewertungsberichte;
2. Dienstalder beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

#### Artikel 22bis - Aufstellung eines Versetzungsaktes

Für jede Versetzung wird vom Schulträger, der das Personalmitglied aufnimmt, ein Versetzungsakt aufgestellt, wovon die betroffenen Schulen, das Personalmitglied und der Kultusträger eine Abschrift erhalten.

Dieser Versetzungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schule, in die das Personalmitglied versetzt wird;
4. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied versetzt wird.

#### Artikel 22ter - Versetzungsaufruf

Der Schulträger erlässt in der zweiten Hälfte des Monats Februar eines jeden Jahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Versetzung. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält eine Liste der Stellen, die am 1. Oktober des darauf folgenden Schuljahres voraussichtlich offen sein werden und zur Versetzung frei gegeben werden. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen.

Der Schulträger stellt dem Kultusträger eine Abschrift des Aufrufs zur Information zu.

#### Artikel 22quater - Zeitpunkt der Versetzung

Eine Versetzung erfolgt zum 1. Oktober, vorausgesetzt, die betreffende Stelle ist zu diesem Zeitpunkt noch offen.

#### Unterabschnitt 3 - Definitive Ernennung

#### Artikel 22quinquies - Prinzip

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

Unbeschadet von Artikel 18 des Dekretes vom 6. Juni 2005 über Maßnahmen im Unterrichtswesen 2005 erfolgt in Abweichung von Absatz 1 eine definitive Ernennung in einer offenen Stelle eines Anwerbungsamtes im Grundschulwesen nur, wenn das Stellenkapital im Umfang dieser Stelle während der beiden vorhergehenden Schuljahre offen war.

Vor einer Ernennung konsultiert der Schulträger alle Schulleiter der jeweiligen Schulebene, es sei denn, dies ist aus Gründen höherer Gewalt unmöglich.

Eine Ernennung wird zusätzlich im Vorfeld in einem zwischengeordneten Konzertierungsausschuss, der für alle Gemeinschaftsunterrichtseinrichtungen zuständig ist, konzertiert.

#### Artikel 22sexies - Ernennungsbedingungen

Kein Personalmitglied darf definitiv ernannt werden, wenn es zum Zeitpunkt der Ernennung nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, 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 des erforderlichen Befähigungsnachweises sein, der dem zu vergebenden Amt entspricht, oder in drei Schuljahren eine in Artikel 7 § 2 vorgesehene Abweichung für das zu vergebende Amt erhalten haben, wobei folgende Bedingungen zu erfüllen sind:

a) zwischen der ersten und der dritten Abweichung liegen nicht mehr als fünf Schuljahre;

b) jede der drei Abweichungen erstreckt sich über einen Mindestzeitraum von 15 Wochen und dies jeweils vor dem 30. April;

c) der Beurteilungsbericht, der sich auf die dritte Abweichung bezieht, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»;

d) falls es sich um ein Mitglied des Direktions- und Lehrpersonals handelt, muss dieses über eine Lehrbefähigung verfügen, die auf der Grundlage einer Ausbildung gewährt wird, deren wesentliche Elemente die Regierung dem Parlament zwecks Billigung vorlegt;

6. die vorgeschriebenen erforderlichen körperlichen Fähigkeiten besitzen;

7. den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf die Sprachenregelung entsprechen;

8. es kann bei diesem Schulträger ein Dienstalder von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub, der Mutterschaftsschutz und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen;

9. im letzten in Artikel 12 angeführten Beurteilungsbericht mindestens den Vermerk «ausreichend» haben; liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt;

10. das Amt als Hauptamt ausüben;

11. die Bewerbung in der Form und in der Frist, die im Aufruf an die Bewerber festgelegt sind, eingereicht haben.

Einem definitiv ernannten Personalmitglied, das Dienstage in einem anderen Amt geleistet hat, für das es den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 8 erwähnten Tagen, hinzugerechnet, vorausgesetzt, es weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, in dem es sich ernennen lassen möchte.

Die definitive Ernennung erfolgt durch den Schulträger auf Vorschlag des für die jeweilige Religion zuständigen Kultusträgers, insofern dieser vorhanden ist. Die betreffenden Personalmitglieder werden auch vom Schulträger auf Vorschlag oder mit Einwilligung des für die jeweilige Religion zuständigen Kultusträgers - insofern vorhanden - ihres Amtes enthoben.

#### Artikel 22septies - Berechnung des Dienstalters

Für die Berechnung des Dienstalters gelten folgende Bestimmungen:

1. Es werden nur die bis zum 30. April geleisteten Dienste im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft berücksichtigt, die in hauptamtlicher Eigenschaft geleistet wurden, und unter der Bedingung, dass der Bewerber die in Artikel 4 Nummer 5 festgelegte Bedingung erfüllt.

2. Die als subventioniertes Vertragspersonalmitglied und als zeitweilig bezeichnetes Personalmitglied geleisteten Diensttage werden von Anfang bis Ende einer ununterbrochenen Periode aktiven Dienstes berücksichtigt, einschließlich des Entspannungsurlaubs, der Weihnachts- und der Osterferien, falls die Diensttage darin einbegriffen sind; die so ermittelte Zahl von Diensttagen wird mit 1,2 multipliziert.

3. Die als definitiv ernanntes Personalmitglied geleisteten Diensttage werden von Anfang bis Ende einer ununterbrochenen Periode aktiven Dienstes, Sommerferien einbegriffen, berücksichtigt.

4. 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.

5. 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.

6. 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 derselben Periode ausgeübten Amt mit vollständigem Stundenplan erworben worden ist.

#### Artikel 22octies - Vorrang für die Ausdehnung der Ernennung

Wenn ein oder mehrere Personalmitglieder definitiv in einem Amt mit unvollständigem Stundenplan ernannt sind, räumt der Schulträger ihnen Vorrang bei der Ergänzung ihrer Ernennung in dem betreffenden Amt in der betreffenden Schule ein.

#### Artikel 22nonies - Einschränkung der Ernennungen in mehreren Ämtern

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

#### Artikel 22decies - Titel und Verdienste sowie Kontinuität

Der Schulträger vergleicht vor der Ernennung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalter beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Bei seiner Entscheidung trägt der Schulträger gleichzeitig der notwendigen Kontinuität beim Schulpersonal Rechnung.

#### Artikel 22undecies - Aufstellung eines Ernennungsaktes

Für jede Ernennung in ein Amt wird vom Schulträger ein Ernennungsakt aufgestellt, von dem die Schule, das Personalmitglied und der Kultusträger eine Abschrift erhalten.

Dieser Ernennungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schule, in der das Personalmitglied ernannt wird;
4. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied ernannt wird;
5. das Datum der Ernennung.

#### Artikel 22duodecies - Bewerbungsaufruf

Der Schulträger erlässt in der zweiten Hälfte des Monats April eines jeden Jahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Ernennungsausdehnung und für eine definitive Ernennung. Der Aufruf wird in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält eine Liste der Stellen, die am 1. Oktober voraussichtlich offen sein werden und die zur Ernennung frei gegeben worden sind. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen.

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

Der Schulträger stellt dem Kultusträger eine Abschrift des Aufrufs zur Information zu.

#### Artikel 22terdecies - Zeitpunkt und Umfang der Ernennungen

Die definitiven Ernennungen erfolgen am 1. Oktober in den in Artikel 22duodecies Absatz 2 erwähnten Stellen, die zu diesem Zeitpunkt noch offen sind.

Die Mindeststundenanzahl bei einer Ersternennung in einem Amt und die Mindeststundenanzahl bei einer Ausdehnung der Ernennung im betreffenden Amt in einer anderen Schule betragen jeweils ein Viertel der erforderlichen Stundenzahl für eine Vollzeitbeschäftigung.»

**Art. 24** - Kapitel VI desselben Königlichen Erlasses und die darin enthaltenen Artikel 27 bis 30 werden durch nachfolgende Bestimmungen ersetzt:

## «KAPITEL VI - BEWERTUNGSBERICHT UND PERSONALAKTE

## Artikel 27 - Bewertungsmöglichkeit

Jedes definitiv ernannte Personalmitglied kann vom Schulleiter bewertet werden oder eine solche Bewertung schriftlich beantragen.

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

## Artikel 28 - 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 enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Ernennungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise Pflichten erfüllt. Der Bericht schließt mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend».

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

Das Muster des Bewertungsberichts wird durch die Regierung festgelegt.

## Artikel 29 - Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Der Schulleiter beziehungsweise der Vertreter des Kultusträgers 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 «ungenügend», 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 beziehungsweise dem Kultusträger 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 Kultusträgers 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 «ungenügend», wird das Personalmitglied im darauf folgenden Schuljahr erneut bewertet.

## Artikel 30 - 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.

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

**Art. 25** - Kapitel VII desselben Königlichen Erlasses und der darin enthaltene Artikel 31 werden durch folgende Bestimmung ersetzt:

## «KAPITEL VII - INSPEKTION

Artikel 31 - Die Regierung gewährt auf Vorschlag des Kultusträgers der jeweiligen Religion, falls es ihn gibt, einem Religionslehrer einen Urlaub im Interesse des Unterrichtswesens zur Wahrnehmung von Inspektionsaufgaben, der folgende Bedingungen erfüllt:

1. Er ist definitiv ernannt.
2. Er weist ein Amtsalter von mindestens fünf Jahren auf, wovon mindestens drei im Gemeinschaftsunterrichtswesen geleistet worden sind.
3. Er hat im letzten Bewertungsbericht mindestens den Vermerk «gut» erhalten, liegt kein Bewertungsbericht vor, gilt diese Bedingung als erfüllt.

Die Dauer des Urlaubs beträgt höchstens 5 Jahre. Eine Verlängerung des Urlaubs ist möglich, wobei die Höchstgrenze erneut fünf Jahre beträgt.»

**Art. 26** - Kapitel VIII desselben Königlichen Erlasses und die darin enthaltenen Artikel 32 bis 37 werden durch die nachfolgenden Bestimmungen ersetzt:

## «KAPITEL VIII - DISZIPLINARORDNUNG

Artikel 32 - Die Artikel 122 bis 140 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions-, und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, Technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes finden Anwendung.

In Abweichung von Artikel 128 des in Absatz 1 angeführten Königlichen Erlasses, kann die Disziplinarstrafe nur nach Erhalt des Gutachtens des zuständigen Kultusträgers - insofern vorhanden - ausgesprochen werden.

Bevor das begründete Gutachten, das die Einspruchskammer nach Artikel 129 § 3 des in Absatz 1 angeführten Erlasses abgibt, verabschiedet werden kann, wird das Gutachten des zuständigen Kultusträgers - insofern vorhanden - eingeholt.»

**Art. 27** - Im selben Königlichen Erlass wird ein neues Kapitel VIII*bis*, das einen neuen Artikel 33 enthält, eingefügt:

«KAPITEL VIII*bis* - VORSORGLICHE VORÜBERGEHENDE AMTSENTHEBUNG

Artikel 33 - Die Artikel 141 bis 143 des in Artikel 32 angeführten Königlichen Erlasses finden Anwendung.

Die Maßnahme kann in Abweichung von den in Absatz 1 angeführten Artikeln nur nach Erhalt eines Gutachtens des zuständigen Kultusträgers - insofern vorhanden - ausgesprochen werden.

In den im Artikel 141 § 3 angeführten Ausnahmefällen wird das Gutachten des zuständigen Kultusträgers zum schnellstmöglichen Zeitpunkt eingeholt.»



**Art. 28** - In Artikel 49 desselben Königlichen Erlasses wird Nummer 2 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«2. wenn die Bewertungsberichte innerhalb von zwei aufeinander folgenden Jahren jeweils mit dem Vermerk «ungenügend» schließen;»

**Art. 29** - Im selben Königlichen Erlass wird die Anlage um die Punkte D und E mit folgendem Wortlaut ergänzt:

«D. Orthodoxe Religion

§ 1 - Lehrer für orthodoxe Religion im nichtuniversitären Hochschulwesen:

a) die Eigenschaft oder Würde eines Dieners des Kultes;

b) das Diplom eines Lizentiaten der orthodoxen Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

c) das Zeugnis über ein mindestens vierjähriges Studium der orthodoxen Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

d) das Diplom eines Lehrbefugten der Oberstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien;

e) das Diplom eines Lizentiaten oder eines Zivilingenieurs, ausgestellt nach einer Studiendauer von mindestens vier Jahren an einer Universität, einem universitären Zentrum, einem Institut oder einer Hochschule in Belgien oder im Ausland, ergänzt durch eine Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien.

§ 2 - Lehrer für orthodoxe Religion in der Oberstufe des Sekundarschulwesens:

a) die Eigenschaft oder Würde eines Dieners des Kultes;

b) das Diplom eines Lizentiaten der orthodoxen Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

c) das Zeugnis über ein mindestens vierjähriges Studium der orthodoxen Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

d) das Diplom eines Lehrbefugten der Oberstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien;

e) das Diplom eines Lizentiaten oder eines Zivilingenieurs, ausgestellt nach einer Studiendauer von mindestens vier Jahren an einer Universität, einem universitären Zentrum, einem Institut oder einer Hochschule in Belgien oder im Ausland, ergänzt durch eine Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien.

§ 3 - Lehrer für orthodoxe Religion in der Unterstufe des Sekundarschulwesens:

a) die Eigenschaft oder Würde eines Dieners des Kultes;

b) das Diplom eines Lizentiaten der orthodoxen Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

c) das Zeugnis über ein mindestens dreijähriges Studium der orthodoxen Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

d) das Diplom eines Lehrbefugten der Unterstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien;

e) das Diplom eines Lehrbefugten der Oberstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien;

f) das Diplom eines Graduierten, ergänzt durch ein pädagogischen Befähigungsnachweis, ausgestellt durch den zu diesem Zweck eingesetzten Prüfungsausschuss der Deutschsprachigen Gemeinschaft, einen Nachweis des pädagogischen Hochschullehrgangs für den technischen Mittelschulunterricht, ein pädagogisches Befähigungsdiplom oder einen pädagogischen Befähigungsnachweis ausgestellt durch eine Lehranstalt für Weiterbildungsunterricht und durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien.

§ 4 - Lehrer für orthodoxe Religion im Primarschulwesen:

a) die Eigenschaft oder die Würde eines Dieners des Kultes;

b) das Diplom eines Primarschullehrers für orthodoxe Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

c) das Zeugnis über mindestens zwei Jahre orthodoxe Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

d) das Diplom eines Lehrbefugten der Unterstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien;

e) das Diplom eines Lizentiaten der orthodoxen Theologie, ausgestellt von einem Institut oder einer Universität für Theologie, das/die von der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien anerkannt ist;

f) das Diplom eines Lehrbefugten der Oberstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien;

g) das Diplom eines Primarschullehrers, ergänzt durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien;

h) das Diplom eines Vorschullehrers ergänzt durch die Zulassungsbescheinigung der Pädagogischen Kommission der orthodoxen Kirche in Belgien.

## E. Islamische Religion

## § 1 - Lehrer für islamische Religion im nichtuniversitären Hochschulwesen:

- a) die Eigenschaft oder die Würde eines Dieners des Kultes;
- b) das Diplom eines Doktors oder eines Lizientiaten der islamischen Theologie, ausgestellt von einer Universität, einem Institut oder einer Fakultät für islamische Theologie in Belgien oder im Ausland, ergänzt durch ein pädagogisches Zeugnis oder Diplom, anerkannt oder ausgestellt von der Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- c) das Diplom eines Lehrbefugten der Oberstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch ein Zeugnis oder Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion, anerkannt oder ausgestellt von der Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- d) das Diplom eines Lizientiaten oder Zivilingenieurs, ausgestellt von einer Universität, einem universitären Zentrum, einem Institut oder einer Hochschule in Belgien nach mindestens vier Studienjahren, ergänzt durch ein Zeugnis oder ein Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion und durch ein pädagogisches Befähigungszeugnis oder -diplom, beide anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogische Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- e) das Diplom eines Lizientiaten in Pädagogik, eines Lizientiaten in Psychologie und eines Lizientiaten in Erziehungswissenschaften, ergänzt durch ein Zeugnis oder Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion, anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien.

## § 2 - Lehrer für islamische Religion in der Oberstufe des Sekundarschulwesens:

- a) die Eigenschaft oder die Würde eines Dieners des Kultes;
- b) das Diplom eines Lizientiaten der islamischen Theologie, ausgestellt von einer Universität, einem Institut oder einer Fakultät für islamische Theologie in Belgien oder im Ausland, ergänzt durch ein pädagogisches Zeugnis oder Diplom, anerkannt oder ausgestellt von der Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- c) das Diplom eines Lehrbefugten der Oberstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch ein Zeugnis oder Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion, anerkannt oder ausgestellt von der Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- d) das Diplom eines Lizientiaten oder Zivilingenieurs, ausgestellt von einer Universität, einem universitären Zentrum, einem Institut oder einer Hochschule in Belgien nach mindestens vier Studienjahren, ergänzt durch ein Zeugnis oder ein Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion und durch ein pädagogisches Befähigungszeugnis oder -diplom, beide anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogische Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- e) das Diplom eines Lizientiaten in Pädagogik, eines Lizientiaten in Psychologie und eines Lizientiaten in Erziehungswissenschaften, ergänzt durch ein Zeugnis oder Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion, anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien.

## § 3 - Lehrer für islamische Religion in der Unterstufe des Sekundarschulwesens:

- a) die Eigenschaft oder Würde eines Dieners des Kultes;
- b) das Diplom eines Lizientiaten der islamischen Theologie, ausgestellt von einer Universität, einem Institut oder einer Fakultät für islamische Theologie in Belgien oder im Ausland, ergänzt durch ein pädagogisches Zeugnis oder Diplom, anerkannt oder ausgestellt von der Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- c) das Diplom eines Lehrbefugten der Unterstufe des Sekundarschulwesens, ergänzt durch ein Zeugnis oder Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion, anerkannt oder ausgestellt von der Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- d) das Diplom eines Graduierten ergänzt durch einen pädagogischen Befähigungsnachweis, ausgestellt durch den für diesen Zweck eingesetzten Prüfungsausschuss der Deutschsprachigen Gemeinschaft, einen Nachweis des pädagogischen Hochschullehrgangs für den technischen Mittelschulunterricht, ein pädagogisches Befähigungsdiplom oder einen pädagogischen Befähigungsnachweis ausgestellt durch eine Lehranstalt für Weiterbildungsunterricht und durch ein Zeugnis oder ein Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion, anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogischen Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien.
- e) das Diplom eines Kandidaten ausgestellt in Belgien von einer Universität, einem universitären Zentrum, einem Institut oder einer Hochschule nach mindestens zwei Studienjahren, ergänzt durch ein Zeugnis oder ein Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Theologie und durch ein pädagogisches Befähigungszeugnis oder -diplom, beide anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogische Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- f) das Diplom eines Graduierten ergänzt durch ein Zeugnis oder ein Diplom über die Befähigung zum Unterrichten der islamischen Religion und durch ein pädagogisches Befähigungszeugnis oder -diplom, beide anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogische Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;

## g) eines der Diplome, die in § 2 c, d und e angeführt werden.

## § 4 - Lehrer für islamische Religion im Primarschulwesen:

- a) die Eigenschaft und Würde eines Dieners des Kultes;
- b) das Diplom eines Primarschullehrers ergänzt durch ein Zeugnis oder Diplom über die Befähigung zum Unterricht der islamischen Theologie, anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogische Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- c) das Diplom eines Vorschullehrers ergänzt durch ein Zeugnis oder Diplom über die Befähigung zum Unterricht der islamischen Theologie, anerkannt oder ausgestellt durch die Pädagogische Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- d) das Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts ergänzt durch ein Zeugnis oder Diplom über die Befähigung zum Unterricht der islamischen Theologie und durch ein pädagogisches Befähigungszeugnis oder -diplom, beide anerkannt oder ausgestellt durch die pädagogische Kommission des Moslemischen Exekutivorgans in Belgien;
- e) eines der Diplome, die in § 2 b, c, d und e und in § 3 c, d, e und f angeführt werden.»

KAPITEL XI — *Abänderung des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974 ergangen in Anwendung von Artikel 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes*

**Art. 30** - Artikel 24 Absatz 3 und Artikel 31 Absatz 4 des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974 ergangen in Anwendung von Artikel 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes werden durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Ein Personalmitglied, das den laufenden Urlaub verlängern möchte, reicht durch Vermittlung des Schulleiters beziehungsweise des Direktors spätestens drei Monate vor Ende des laufenden Urlaubs einen schriftlichen Antrag beim Schulträger ein. Der Schulträger kann den Urlaub jedoch ebenfalls nach Ablauf dieser vorgesehenen Antragsfrist genehmigen, wenn dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.»

KAPITEL XII - *Abänderung des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1976 zur Regelung der Zurdispositionstellung wegen Stellenmangels, der Wiedereinberufung in den Dienst und der Gewährung einer Wartegehaltssubvention im subventionierten Unterrichtswesen*

**Art. 31** - In Artikel 5 § 1 Nummer 9 des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1976 zur Regelung der Zurdispositionstellung wegen Stellenmangels, der Wiedereinberufung in den Dienst und der Gewährung einer Wartegehaltssubvention im subventionierten Unterrichtswesen, eingefügt durch das Dekret vom 6. Juni 2005, werden folgende Absätze hinzugefügt:

«Ein Personalmitglied, das in einem Amt mit höherer Besoldungsstufe wiederbeschäftigt wird, erhält für diese Zeit eine Zulage.

Diese Zulage wird auf der Grundlage des Unterschiedes berechnet, der zwischen dem Jahresgehalt, das dem Personalmitglied zustände, wenn es definitiv in den von ihm ausgeübten Ämtern ernannt beziehungsweise eingestellt wäre, und dem Jahresgehalt, das ihm für das Amt zusteht, für das es definitiv ernannt beziehungsweise eingestellt ist, besteht.

Die Zulage wird gewährt, wenn das besser besoldete Amt während mindestens sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen ausgeübt wurde. Sie wird ab dem ersten Tag der Ausübung des besagten Amtes gewährt.

Den Tagessatz der Zulage erhält man, indem man den Betrag, der in Anwendung von Absatz 5 ermittelt wurde, durch 300 teilt. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt. Der Jahresbetrag darf 300/300stel pro Schuljahr nicht überschreiten.

Eine Dienstunterbrechung von mindestens sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen führt zur Streichung der Zulage für die Dauer der Abwesenheit.»

KAPITEL XIII — *Abänderung des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1979 zur Festlegung des Statuts des technischen Personals der Staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der spezialisierten Staatlichen Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, der Staatlichen Ausbildungszentren sowie der mit der Aufsicht über die Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, die Einrichtungen der schulischen und beruflichen Orientierung und der spezialisierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren beauftragten Inspektionsdienste*

**Art. 32** - Kapitel III des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1979 zur Festlegung des Statuts des technischen Personals der staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der spezialisierten staatlichen Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren sowie der mit der Aufsicht über die Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, die Einrichtungen der schulischen und beruflichen Orientierung und der spezialisierten Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren beauftragten Inspektionsdienste und die darin enthaltenen Artikel 11 - 45 werden durch die nachfolgenden Bestimmungen ersetzt:

«KAPITEL III - ANWERBUNG

Abschnitt 1 - Allgemeine Bestimmungen

Artikel 11 - Prinzip

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

Abschnitt 2 - Zeitweilige Bezeichnung

Artikel 12 - Bezeichnungsbedingungen

Niemand darf vom Träger eines Psycho-medizinisch-sozialen Zentrums, nachstehend «Träger» genannt, zeitweilig bezeichnet werden, wenn er zum Zeitpunkt der Bezeichnung nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens; 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 des erforderlichen Befähigungsnachweises sein, der dem zu vergebenden Amt entspricht, oder in drei Schuljahren eine in Artikel 15 § 2 vorgesehene Abweichung für das zu vergebende Amt erhalten haben, wobei folgende Bedingungen zu erfüllen sind:

a) zwischen der ersten und der dritten Abweichung liegen nicht mehr als fünf Schuljahre;

b) jede der drei Abweichungen erstreckt sich über einen Mindestzeitraum von 15 Wochen und dies jeweils vor dem 30. April;

c) der Beurteilungsbericht, der sich auf die dritte Abweichung bezieht, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend».

6. bei Amtsantritt ein höchstens sechs Monate vorher ausgestelltes ärztliches Attest abgeben, aus dem hervorgeht, dass sein Gesundheitszustand weder die Gesundheit der Schüler beziehungsweise Studenten noch die der anderen Personalmitglieder in Gefahr bringt;

7. den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf die Sprachenregelung entsprechen;

8. die Bewerbung in der Form und in der Frist, die im Aufruf an die Bewerber festgelegt sind, eingereicht haben.

Der Träger darf ein zeitweiliges Personalmitglied nur nach Anwendung der Regelung über die Wiedereinberufung in den Dienst und die Wiederbeschäftigung bezeichnen.

Bei Bezeichnungen, die sich über ein vollständiges Schuljahr erstrecken, konsultiert der Träger den Direktor des Zentrums, es sei denn, dies ist aus Gründen höherer Gewalt unmöglich. Diese Bezeichnungen werden zusätzlich im Vorfeld im zuständigen Basiskonzertierungsausschuss konzertiert.

#### Artikel 13 - Vorrangsregelung

Für eine Bezeichnung als zeitweiliges Personalmitglied in einer offenen Stelle eines Amtes oder in einer nicht offenen Stelle eines Amtes, deren Inhaber oder das ihn zeitweilig ersetzende Personalmitglied für einen anfänglich ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen ersetzt werden muss, hat ein Bewerber Vorrang, wenn er folgende Bedingungen erfüllt:

1. er hat seine Bewerbung eingereicht;

2. er erfüllt die in Artikel 12 Absatz 1 Nummer 5 angeführten Bedingungen;

3. er kann bei diesem Träger ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen;

4. der letzte in Artikel 21 angeführte Beurteilungsbericht des Schuljahres, in dem der Bewerber vor dem 30. April jeweils für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»; liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Einem Bewerber, der Dienstage in einem anderen Amt geleistet hat, für das er den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 3 erwähnten Tagen, die zur Ermittlung des Vorrangs berücksichtigt werden, hinzugerechnet, vorausgesetzt, er weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, für das er den Vorrang geltend machen möchte.

#### Artikel 14 - Berechnung des Dienstalters bezüglich der Vorrangsregelung

Stichtag für die Berechnung des in Artikel 13 erwähnten Dienstalters ist der 30. April des Antragsjahres. Dies geschieht gemäß den Bestimmungen von Artikel 31, wobei die Dienste, die auf Grund der in Artikel 15 § 2 vorgesehenen Abweichung erbracht wurden, nicht berücksichtigt werden.

Wird eine Bezeichnung auf Grund einer Entlassung oder Kündigung in Anwendung der Artikel 23, 24 und 25 beendet, werden die zu dieser Bezeichnung gehörenden Dienstage beim Träger für die Berechnung des in Absatz 1 erwähnten Dienstalters nicht berücksichtigt, außer wenn das Personalmitglied wieder bezeichnet wird oder der Träger in Anwendung von Artikel 23 § 3 Absatz 4 die Entlassung nach Gutachten der Einspruchskammer nicht bestätigt.

#### Artikel 15 - Abweichungsbestimmung

§ 1 - Der Träger kann nach Erschöpfung der Liste der Bewerber, die alle in Artikel 12 Absatz 1 angeführten Bedingungen erfüllen, und vor Anwendung von § 2 einen Bewerber bezeichnen, der alle die im Artikel 12 Absatz 1 angeführten Bedingungen, mit Ausnahme der in Nummer 8 festgelegten Bedingung, erfüllt.

§ 2 - Wird die in Artikel 12 Absatz 1 Nummer 5 aufgeführte Bedingung von keinem Bewerber erfüllt, kann der Träger in Abweichung von Artikel 12 einen Bewerber, der sich auf den in Artikel 12 Absatz 1 Nummer 8 angeführten Aufruf gemeldet hat, zeitweilig bezeichnen, der nicht Inhaber des Befähigungsnachweises ist, der für das zu vergebende Amt festgelegt wurde.

Jede Bezeichnung in Anwendung des vorangegangenen Absatzes gilt für einen festgelegten Zeitraum, der jedoch spätestens mit dem 30. Juni des Jahres endet, in dem die Bezeichnung erfolgt.

§ 3 - In Abweichung von Artikel 12 Absatz 1 Nummer 5 kann der Schulträger zwischen einem Bewerber wählen, der im letzten Beurteilungsbericht den Vermerk «ungenügend» erhalten hat beziehungsweise in den beiden letzten Bewertungsberichten den Vermerk «ungenügend» erhalten hat, und einem anderen Bewerber; dies geschieht unabhängig davon, ob letzterer Bewerber den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt oder nicht.

#### Artikel 16 - Erforderliche Befähigungsnachweise

Die erforderlichen Befähigungsnachweise für die untenstehenden Ämter sind wie folgt festgelegt:

1. Psycho-pädagogischer Berater: das Diplom eines Lizentiats in:

a) Berufsberatung und -wahl;

b) Psychologie;

c) psychologische und pädagogische Wissenschaften;

d) psychologische Wissenschaften;

e) angewandte Psychologie;

f) klinische Psychologie;

g) Erziehungswissenschaften;

h) pädagogische Wissenschaften;

i) psychopädagogische Wissenschaften.



## 2. Sozialassistent:

das Diplom eines Sozialassistenten, das gemäß dem Königlichen Erlass vom 28. Februar 1952 zwecks Schaffung eines Unterrichts im Sozialbereich verliehen wurde.

## 3. Paramedizinisches Personal:

die Diplome eines Geburtshelfers, eines graduierten Krankenpflegers im Bereich der Krankenhauspflege, eines graduierten Krankenpflegers im Bereich der Psychiatrie, eines graduierten Krankenpflegers im Bereich der Kinderpflege und eines graduierten Krankenpflegers im Bereich Sozialwesen, die gemäß dem Königlichen Erlass vom 17. August 1957 zur Festlegung der Bedingungen für die Verleihung des Diploms eines Geburtshelfers oder eines Krankenpflegers, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 11. Juli 1960, verliehen wurden;

Gelten ebenfalls als Inhaber des erforderlichen Befähigungsnachweises die Bewerber, die gemäß Artikel 25 des vorerwähnten Königlichen Erlasses, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 11. Juli 1960, befugt sind, den Titel eines graduierten Krankenpflegers im Bereich Krankenhauspflege zu tragen.

## 4. psycho-pädagogische Hilfskraft:

a) der Befähigungsnachweis zwecks Ausübung des Amtes eines Berufsberaters oder Berufsberaterassistenten, das gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 22. Oktober 1936 verliehen worden ist;

b) das Diplom eines Assistenten in Psychologie, das durch eine Unterrichtseinrichtung verliehen wurde, die vom Staat organisiert, subventioniert oder anerkannt ist.

## Artikel 17 - Titel und Verdienste

Unbeschadet von Artikel 13 vergleicht der Träger vor der Bezeichnung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden

Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalder beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

## Artikel 18 - Aufstellung eines Bezeichnungsaktes

Für jede Bezeichnung wird vom Träger ein Bezeichnungsakt aufgestellt, von dem das betroffene Zentrum und das Personalmitglied eine Abschrift erhalten.

Dieser Bezeichnungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Trägers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. das auszuübende Amt und den Umfang des Auftrags;
4. den Hinweis, ob die Stelle offen oder nicht offen ist, und in letzterem Fall den Namen des Stelleninhabers sowie gegebenenfalls den Namen seines zeitweiligen Vertreters;
5. das Datum des Dienstantritts.

## Artikel 19 - Bewerbungsaufruf und Information über den Vorrang

§ 1 - Jedes Jahr zwischen dem 1. und 20. April erlässt der Träger einen Aufruf für eine zeitweilige Bezeichnung für das darauf folgende Schuljahr. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Zentren per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie alle Angaben über Form und Frist, gemäß denen die Bewerbungen eingereicht werden müssen.

In der Bewerbung vermerkt der Bewerber unter anderem die Ämter, auf die sich die Bewerbung bezieht. Er weist ausreichende Dienstleistungen nach, indem er unter anderem die in Artikel 28 erwähnten Dienstbescheinigungen, die er besitzt, beifügt.

§ 2 - Der Träger übermittelt den Bewerbern auf einfachen Antrag die Liste der Personalmitglieder, die in Anwendung von Artikel 13 bezeichnet worden sind.

## Artikel 20 - Bewerbung und Verlust des Vorrangs

Jede Bewerbung gilt für die Dauer des Schuljahres, für das sie eingereicht wird.

Außer in Fällen höherer Gewalt darf der Bewerber sein Vorrangsrecht während des laufenden Schuljahres nicht mehr geltend machen, wenn er eine Stelle nicht annimmt, die ihm gemäß der Vorrangsregel angeboten wird.

## Artikel 21 - Beurteilungsbericht und Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Ein zeitweiliges Personalmitglied wird vom Direktor jedes Schuljahr, in dem es für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, beurteilt.

In Abweichung von Absatz 1 kann der Direktor auch ein Personalmitglied beurteilen, das weniger als 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, wobei der Direktor darauf achtet, dass die geleisteten Dienste ein Mindestmaß an Kontinuität aufweisen.

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

In Abweichung von Absatz 1 erfolgt eine Beurteilung für die Personalmitglieder, die gemäß Artikel 13 bezeichnet worden sind, jedes zweite Schuljahr, es sei denn, sie sind einem neuen Zentrum zugeteilt worden.

Das in Absatz 1 angeführte Personalmitglied kann ebenfalls eine Beurteilung schriftlich beim Direktor beantragen.

§ 2 - Die Beurteilung nimmt die Form eines begründeten Beurteilungsberichts an, der unter anderem Angaben über das ausgeübte Amt und die Dauer der erbrachten Dienstleistungen sowie über die Fähigkeiten, die Leistungen und den Einsatz des Personalmitglieds für das Zentrum enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Bezeichnungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht kann mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend» schließen.

Das Muster des Beurteilungsberichts wird von der Regierung festgelegt.

§ 3 - Der Direktor händigt dem Personalmitglied den Bericht in zweifacher Ausfertigung aus. Das Personalmitglied unterschreibt beide Ausfertigungen und behält eine davon.

§ 4 - Schließt der Bericht mit dem Vermerk «ungenügend», «mangelhaft», «ausreichend» oder «gut» 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.

Artikel 22 - 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 Wiedereinberufung in den Dienst und die Wiederbeschäftigung;
  - b) 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. spätestens am 31. August des Kalenderjahres, in dem das Schuljahr endet, auf das sich die Bezeichnung bezieht.

Der Träger informiert das Personalmitglied schriftlich über die Beendigung.

Artikel 23 - Vorzeitige Entlassung und Einspruchsmöglichkeit

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

§ 2 - Nach Rücksprache mit dem Träger und nach vorheriger Anhörung des Personalmitglieds händigt der Direktor dem Personalmitglied den schriftlich formulierten Entlassungsvorschlag in doppelter Ausfertigung aus. Das Personalmitglied datiert den Vorschlag, unterschreibt ihn zur Kenntnisnahme und händigt dem Direktor 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 Direktor 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.

§ 3 - Das Personalmitglied, dem die Entlassung zugestellt worden ist und das in Anwendung von Artikel 13 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.

Artikel 24 - 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 anerkannten Gewerkschaftsorganisation, von einem Anwalt oder einem Verteidiger, den es unter den Personalmitgliedern des Gemeinschaftsunterrichtswesens 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 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 erappt worden ist;
2. wenn die Vorwürfe, die gegen es erhoben werden, derart schwerwiegend sind, dass seine Anwesenheit im Zentrum 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.

#### Artikel 25 - Vorzeitige Kündigung seitens des Personalmitgliedes

Ein zeitweilig bezeichnetes Personalmitglied kann die Bezeichnung unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von 15 Tagen einseitig beenden.

#### Artikel 26 - Modalitäten der Kündigung

Vorbehaltlich der in Artikel 24 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.

#### Artikel 27 - Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Der Dienst kann im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig beendet werden, dabei kann auf die in Artikel 23 § 1 beziehungsweise Artikel 25 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.

#### Artikel 28 - 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

##### Artikel 29 - 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.

Eine Ernennung wird zusätzlich im Vorfeld im zuständigen Basiskonzertierungsausschuss konzertiert.

##### Artikel 30 - Ernennungsbedingungen

Kein Personalmitglied darf definitiv ernannt werden, wenn es zum Zeitpunkt der Ernennung nicht folgende Bedingungen erfüllt:

1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, 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 des erforderlichen Befähigungsnachweises sein, der dem zu vergebenden Amt entspricht, oder in drei Schuljahren eine in Artikel 15 vorgesehene Abweichung für das zu vergebende Amt erhalten haben, wobei folgende Bedingungen zu erfüllen sind:

a) zwischen der ersten und der dritten Abweichung liegen nicht mehr als fünf Schuljahre;

b) jede der drei Abweichungen erstreckt sich über einen Mindestzeitraum von 15 Wochen und dies jeweils vor dem 30. April;

c) der Beurteilungsbericht, der sich auf die dritte Abweichung bezieht, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»;

6. die vorgeschriebenen erforderlichen körperlichen Fähigkeiten besitzen;

7. den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf die Sprachenregelung entsprechen;

8. es kann bei diesem Träger ein Dienstalster von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub, der Mutterschaftsschutz und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen;

9. im letzten in Artikel 21 angeführten Beurteilungsbericht mindestens den Vermerk «ausreichend» haben; liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt;

10. das Amt als Hauptamt ausüben;

11. die Bewerbung in der Form und in der Frist, die im Aufruf an die Bewerber festgelegt sind, eingereicht haben.

Einem definitiv ernannten Personalmitglied, das Dienstage in einem anderen Amt geleistet hat, für das es den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 8 erwähnten Tagen, hinzugerechnet, vorausgesetzt, es weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, in dem es sich ernennen lassen möchte.

##### Artikel 31 - Berechnung des Dienstalsters

Für die Berechnung des Dienstalsters gelten folgende Bestimmungen:

1. Es werden nur die bis zum 30. April geleisteten Dienste im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft berücksichtigt, die in hauptamtlicher Eigenschaft geleistet wurden, und unter der Bedingung, dass der Bewerber die in Artikel 12 Nummer 5 festgelegte Bedingung erfüllt.

2. Die als subventioniertes Vertragspersonalmitglied und als zeitweilig bezeichnetes Personalmitglied geleisteten Dienstage werden von Anfang bis Ende einer ununterbrochenen Periode aktiven Dienstes berücksichtigt, einschließlich des Entspannungsurlaubs, der Weihnachts- und der Osterferien, falls die Dienstage darin einbegriffen sind; die so ermittelte Zahl von Dienstagen wird mit 1,2 multipliziert.

3. Die als definitiv ernanntes Personalmitglied geleisteten Dienstage werden von Anfang bis Ende einer ununterbrochenen Periode aktiven Dienstes, Sommerferien einbegriffen, berücksichtigt.

4. 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.

5. 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.

6. 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 derselben Periode ausgeübten Amt mit vollständigem Stundenplan erworben worden ist.

#### Artikel 32 - Vorrang für die Ausdehnung der Ernennung

Wenn ein oder mehrere Personalmitglieder definitiv in einem Amt mit unvollständigem Stundenplan ernannt sind, räumt der Träger ihnen Vorrang bei der Ergänzung ihrer Ernennung in dem betreffenden Amt ein.

#### Artikel 33 - Einschränkung der Ernennungen in mehreren Ämtern

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

#### Artikel 34 - Titel und Verdienste

Der Träger vergleicht vor der Ernennung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalster beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

#### Artikel 35 - Aufstellung eines Ernennungsaktes

Für jede Ernennung in ein Amt wird vom Träger ein Ernennungsakt aufgestellt, von dem das betroffene Zentrum und das Personalmitglied eine Abschrift erhalten.

Dieser Ernennungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Trägers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied ernannt wird;
4. das Datum der Ernennung.

#### Artikel 36 - Bewerbungsaufruf

Der Träger erlässt in der zweiten Hälfte des Monats April eines jeden Jahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Ernennungsausdehnung und für eine definitive Ernennung. Der Aufruf wird in den Zentren per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält eine Liste der Stellen, die am 1. September voraussichtlich offen sein werden und die zur Ernennung frei gegeben worden sind. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen.

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

#### Artikel 37 - Zeitpunkt und Umfang der Ernennungen

Die definitiven Ernennungen erfolgen am 1. September in den in Artikel 36 Absatz 2 erwähnten Stellen, die zu diesem Zeitpunkt noch offen sind.

Die Mindeststundenanzahl bei einer Ersternennung in einem Amt beträgt ein Viertel der erforderlichen Stundenanzahl für eine Vollzeitbeschäftigung.

#### Artikel 38 - Versetzung über Träbergrenze

Ein Personalmitglied, das im subventionierten Unterrichtswesen definitiv ernannt oder eingestellt ist, kann sich gemäß den vorliegenden Bestimmungen auf eine zur Versetzung freigegebene Stelle im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft bewerben. Die Versetzung kann nur erfolgen, wenn das Einverständnis der betroffenen Träger vorliegt.

Die Dienste, die im subventionierten Unterrichtswesen geleistet worden sind, werden mit Diensten im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft gleichgestellt und entsprechend den vorliegenden Bestimmungen berechnet.

Die Versetzungen werden im Vorfeld im zuständigen Basiskonzertierungsausschuss konzertiert.

#### Artikel 39 - Titel und Verdienste sowie andere Versetzungskriterien

Der Träger vergleicht vor der Versetzung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Der Träger berücksichtigt bei der Entscheidung zur Versetzung ebenfalls geographische und sozial-familiäre Aspekte in der Situation der Bewerber sowie die notwendige Kontinuität beim Personal des Zentrums.



Er berücksichtigt zusätzlich unter anderem folgende Kriterien:

1. Bewertungsberichte;
2. Dienstalster beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Artikel 40 - Aufstellung eines Versetzungsaktes

Für jede Versetzung wird vom Träger, der das Personalmitglied aufnimmt, ein Versetzungsakt aufgestellt, wovon die betroffenen Zentren und das Personalmitglied eine Abschrift erhalten.

Dieser Versetzungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Trägers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung des Zentrums, in die das Personalmitglied versetzt wird;
4. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied versetzt wird.

Artikel 41 - Versetzungsaufruf

Der Träger erlässt in der zweiten Hälfte des Monats Februar eines jeden Schuljahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Versetzung. Der Aufruf wird in der Zeitung, im Zentrum per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält eine Liste der Stellen, die am 1. September des darauf folgenden Schuljahres voraussichtlich offen sein werden und zur Versetzung frei gegeben werden. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen.

Artikel 42 - Zeitpunkt der Versetzung

Eine Versetzung erfolgt zum 1. September, vorausgesetzt, die betreffende Stelle ist zu diesem Zeitpunkt noch offen.»

**Art. 33** - Kapitel VI desselben Königlichen Erlasses und die darin enthaltenen Artikel 54 bis 65 werden durch folgende Bestimmungen ersetzt:

«KAPITEL VI - BEWERTUNGSBERICHT UND PERSONALAKTE

Artikel 54 - Bewertungsmöglichkeit

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

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

Artikel 55 - 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 das Zentrum enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Ernennungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise Pflichten erfüllt. Der Bericht schließt mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend».

Das Muster des Bewertungsberichts wird durch die Regierung festgelegt.

Artikel 56 - Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Der Direktor 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 «ungenügend», 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 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 «ungenügend», wird das Personalmitglied im darauf folgenden Schuljahr erneut bewertet.

Artikel 57 - 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.

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

**Art. 34** - Artikel 73 Nummer 2, Artikel 87 § 1 Nummer 2 und § 2 Nummer 2, und Artikel 102 § 1 Nummer 2 desselben Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1979 werden durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«2. - die von einem zeitweilig eingestellten Mitglied des technischen Personals in einem Amt mit vollständigem oder unvollständigem Stundenplan erworbene Anzahl Tage entspricht der Gesamtheit der von Anfang bis Ende der unterbrochenen Dienstperiode gezählten Tage, einschließlich, falls sie darin einbegriffen sind, des Entspannungsurteils, der Weihnachts- und Osterferien, des Mutterschaftsurlaubs, des Urlaubs wegen Adoption oder Pflegschaft und der außergewöhnlichen Urlaube gemäß den gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen;»

**Art. 35** - Kapitel X desselben Königlichen Erlasses und die darin enthaltenen Artikel 130 - 165 werden durch die nachfolgenden Bestimmungen ersetzt:

«KAPITEL X - DISZIPLINARORDNUNG

Artikel 130 - § 1 - Die Artikel 122 bis 140 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes finden mit den erforderlichen Anpassungen Anwendung.

§ 2 - In Abweichung von Artikel 128 des in § 1 angeführten Königlichen Erlasses kann die Disziplinarstrafe nur durch den Direktor des Psycho-medizinisch-sozialen Zentrums vorgeschlagen und von der Regierung ausgesprochen werden.

Falls sich die Maßnahme gegen einen Direktor des Psycho-medizinisch-sozialen Zentrums richtet, werden alle Strafen durch das Ministerium vorgeschlagen und von der Regierung ausgesprochen.»

**Art. 36** - Im selben Königlichen Erlass wird ein neues Kapitel *Xbis*, das einen neuen Artikel 131 enthält, eingefügt:

«KAPITEL *Xbis* - VORSORGLICHE VORUBERGEHENDE AMTSENTHEBUNG

Artikel 131 - Die Artikel 141 bis 143 des in Artikel 130 erwähnten Königlichen Erlasses finden mit den erforderlichen Anpassungen Anwendung.»

**Art. 37** - In Artikel 197 desselben Königlichen Erlasses wird Nummer 2 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«2. wenn die Bewertungsberichte innerhalb von 2 aufeinander folgenden Jahren jeweils mit dem Vermerk «ungenügend» schließen;»

KAPITEL XIV - *Abänderung des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 bezüglich der Ferien und Urlaube zugunsten der Praktikanten oder definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen PMS-Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren und der Inspektionsdienste*

**Art. 38** - Artikel 24 Absatz 2 und Artikel 33 Absatz 4 des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 bezüglich der Ferien und Urlaube zugunsten der Praktikanten oder definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen PMS-Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren und der Inspektionsdienste werden durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Ein Personalmitglied, das den laufenden Urlaub verlängern möchte, reicht durch Vermittlung des Schulleiters beziehungsweise des Direktors spätestens drei Monate vor Ende des laufenden Urlaubs einen schriftlichen Antrag beim Träger ein. Der Träger kann den Urlaub jedoch ebenfalls nach Ablauf dieser vorgesehenen Antragsfrist genehmigen, wenn dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.»

KAPITEL XV — *Abänderung des Königlichen Erlasses Nr. 63 vom 20. Juli 1982 zur Abänderung der Bestimmungen der Besoldungsstatute, die auf das Unterrichtspersonal und das ihm gleichgestellte Personal des Vollzeitunterrichts und des Weiterbildungs- oder Teilzeitunterrichts Anwendung finden*

**Art. 39** - In Artikel 7 § 1 des Königlichen Erlasses Nr. 63 vom 20. Juli 1982 zur Abänderung der Bestimmungen der Besoldungsstatute, die auf das Unterrichtspersonal und das ihm gleichgestellte Personal des Vollzeitunterrichts und des Weiterbildungs- oder Teilzeitunterrichts Anwendung finden, wird Nummer 2 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«2. bei einer zeitweiligen Bezeichnung oder Einstellung beziehungsweise bei zwei oder mehreren zeitweiligen Bezeichnungen oder Einstellungen, die aufeinander folgen und ausschließlich durch einen oder mehrere unterrichtsfreie Tage beziehungsweise einen Entspannungsurlaub, die Weihnachts- oder die Osterferien getrennt sind, werden alle Tage einschließlich der unterrichtsfreien Tage sowie Urlaubs- und Ferientage bis zum Ende der Bezeichnung oder Einstellung beziehungsweise der letzten Bezeichnung oder Einstellung besoldet. Die Anzahl besoldeter Tage darf in keinem Fall 300 pro Kalenderjahr überschreiten. Mit «unterrichtsfreie Tage» sind die im Artikel 58 des Dekrets vom 31. August 1998 über den Auftrag an die Schulträger und das Schulpersonal sowie über die allgemeinen pädagogischen und organisatorischen Bestimmungen für die Regelschulen aufgeführten Tage gemeint.»

KAPITEL XVI — *Abänderung des Königlichen Erlasses vom 29. Juni 1984 über die Organisation des Sekundarschulwesens*

**Art. 40** - In Artikel 55 § 1 des Königlichen Erlasses vom 29. Juni 1984 über die Organisation des Sekundarschulwesens, abgeändert durch das Dekret vom 6. Juni 2005 über Maßnahmen im Unterrichtswesen 2005, wird Absatz 3 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Die Versetzungsentscheidungen erfolgen spätestens am ersten Schultag des Monats September, es sei denn, der Schüler, der begründet abwesend war, legt die Prüfungen im Laufe des Monats September ab. Der Schulleiter beziehungsweise Direktor entscheidet über die Annehmbarkeit der Begründung.»

KAPITEL XVII — *Abänderung des Dekretes vom 6. Juni 1988 zur Gewährung von Zuschüssen und Stipendien für Weiterbildungslehrgänge und -studien sowie für wissenschaftliche Forschungsprojekte*

**Art. 41** - In Artikel 2 § 1 des Dekretes vom 6. Juni 1988 zur Gewährung von Zuschüssen und Stipendien für Weiterbildungslehrgänge und -studien sowie für wissenschaftliche Forschungsprojekte, abgeändert durch das Dekret vom 17. Mai 2004, wird Nummer 1 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«1. diese Lehrgänge mindestens 10 Stunden Weiterbildung verteilt auf zumindest zwei Studientage umfassen;»

KAPITEL XVIII — *Abänderung des Dekretes vom 5. Juni 1990 zur Festlegung der Anzahl Unterrichtsunden/Lehrpersonal im Vollzeitsekundarunterricht des Typs I*

**Art. 42** - In Artikel 5 des Dekretes vom 5. Juni 1990 zur Festlegung der Anzahl Unterrichtsunden/Lehrpersonal im Vollzeitsekundarunterricht des Typs I werden die Absätze 2 und 3 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«Die Übertragung darf nicht zur Folge haben, dass Personalmitglieder wegen Stellenmangels zur Disposition gestellt werden.

Eine definitive Ernennung oder Einstellung ist nicht zulässig für eine Stelle oder Teile einer Stelle, die in Anwendung von Absatz 1 geschaffen wurde.»

KAPITEL XIX — *Abänderung des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 9. November 1994 bezüglich der Laufbahnunterbrechung im Unterrichtswesen und in den Psycho-medizinisch-sozialen Zentren*

**Art. 43** - § 1 - Artikel 6 § 1 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 9. November 1994 bezüglich der Laufbahnunterbrechung im Unterrichtswesen und in den Psycho-medizinisch-sozialen Zentren wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«§ 1 - Das Personalmitglied, das seine Laufbahn unterbrechen möchte, benachrichtigt seinen Schulträger und reicht durch Vermittlung des Schulträgers spätestens 3 Monate vor Beginn der Laufbahnunterbrechung bei der Regierung einen schriftlichen Antrag ein. Handelt es sich um ein Personalmitglied des Gemeinschaftsunterrichtswesens, wird der Antrag über den Schulleiter beziehungsweise Direktor eingereicht.

Im Antrag gibt das Personalmitglied an, ob es eine vollzeitige oder teilzeitige Laufbahnunterbrechung wählt und führt das Anfang- und Enddatum der Laufbahnunterbrechung an.

In Abweichung von Absatz 1 kann die Regierung die Laufbahnunterbrechung selbst nach Ablauf der in Absatz 1 vorgesehenen Antragsfrist genehmigen, wenn dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.»

§ 2 - In Artikel 6 § 3 wird ein Absatz 5 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«In Abweichung von Absatz 3 kann die Regierung die Laufbahnunterbrechung selbst nach Ablauf der in Absatz 3 vorgesehenen Antragsfrist genehmigen, wenn dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.»

§ 3 - Artikel 6 § 4 Absatz 4 desselben Erlasses der Regierung wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Der Antrag wird mindestens 7 Tage vor Beginn der Laufbahnunterbrechung eingereicht und gibt in Abweichung von Artikel 5 § 1 das Datum an, an dem sie beginnt und an dem sie endet.»

KAPITEL XX — *Abänderung des Dekretes vom 5. Februar 1996 über die Kontrolle der Abwesenheit wegen Krankheit der Personalmitglieder der von der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierten oder subventionierten Unterrichtseinrichtungen und Psycho-medizinisch-sozialen Zentren*

**Art. 44** - Artikel 2 § 2 des Dekretes vom 5. Februar 1996 über die Kontrolle der Abwesenheit wegen Krankheit der Personalmitglieder der von der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierten oder subventionierten Unterrichtseinrichtungen und Psycho-medizinisch-sozialen Zentren wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«§ 2 - Während des ersten Tages seiner Abwesenheit ist das Personalmitglied verpflichtet, an seinem Wohnsitz oder ständigen Aufenthaltsort zu verbleiben, es sei denn, es liegen zwingende Gründe vor, die ein Verlassen des Wohnsitzes oder des ständigen Aufenthaltsortes notwendig machen.

Zwingende Gründe sind durch das Personalmitglied zu beweisen.»

**Art. 45** - Im selben Dekret wird ein Artikel *2bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *2bis* - Automatische Kontrolle

§ 1 - Der leitende Beamte der Unterrichtsverwaltung kann ein Personalmitglied unter automatische Kontrolle stellen:

- auf Vorschlag des betreffenden Direktors beziehungsweise Schulleiters oder - bei dessen Abwesenheit - des Stellvertreters oder auf Vorschlag der Kontrolleinrichtung oder
- aus eigener Initiative nach Rücksprache mit dem Direktor beziehungsweise Schulleiter.

Die entsprechende begründete Entscheidung wird dem betroffenen Personalmitglied per Einschreibebrief zugestellt.

§ 2 - Außer in Fällen höherer Gewalt, ist das Personalmitglied, das in Anwendung von § 1 unter automatische Kontrolle gestellt worden ist, verpflichtet, sich am ersten Tag seiner Abwesenheit vor 10 Uhr bei der Kontrolleinrichtung telefonisch zu melden.

Diese Meldung entbindet nicht von den Pflichten, die dem Personalmitglied in Anwendung von Artikel 2 obliegen.

§ 3 - Die Kontrolleinrichtung kann, aus eigener Initiative oder auf Anfrage des Personalmitglieds hin, der Unterrichtsverwaltung vorschlagen, die in Anwendung von § 1 ausgesprochene Maßnahme aufzuheben.»

**Art. 46** - In Artikel 5 desselben Dekretes werden zwischen Absatz 1 und Absatz 2 folgende Absätze eingefügt:

«Ist der Kontrollarzt bei einer eintägigen Abwesenheit der Auffassung, dass das Personalmitglied in der Lage ist, die Arbeit oder den Dienst wieder aufzunehmen, nimmt das Personalmitglied seine Arbeit oder seinen Dienst unmittelbar wieder auf. Geschieht dies innerhalb desselben Schuljahres ein weiteres Mal, gilt die Abwesenheit als ungerechtfertigt und das Personalmitglied verliert für diesen Tag sein Recht auf Gehalt oder Gehaltssubvention, wobei in diesem Fall die Arbeit oder der Dienst an diesem Tag nicht mehr aufzunehmen ist.

Ist der Kontrollarzt bei einer mehrtägigen Abwesenheit der Auffassung, dass das Personalmitglied in der Lage ist die Arbeit oder den Dienst wieder aufzunehmen, gilt die Abwesenheit wegen Krankheit des Personalmitglieds ab dem nächstfolgenden Arbeitstag als ungerechtfertigt und das Personalmitglied verliert für die Dauer der ungerechtfertigten Abwesenheit sein Recht auf Gehalt oder Gehaltssubvention.»

**Art. 47** - Im selben Dekret wird ein Artikel *5bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *5bis* - Bei einer auffälligen Entwicklung der Abwesenheiten wegen Krankheit veranlasst die Regierung im Rahmen ihrer Möglichkeiten und in Absprache mit den betroffenen Schulträgern eine gezielte Analyse der Ursachen für diese Abwesenheiten mit dem Ziel, diese Abwesenheiten zu verringern und die möglichen Ursachen im Bereich des Arbeitsumfeldes zu beseitigen.

Die Regierung legt gegebenenfalls die weiteren Modalitäten des Analyseverfahrens fest.»

KAPITEL XXI — *Abänderung des Dekretes vom 31. August 1998 über den Auftrag an die Schulträger und das Schulpersonal sowie über die allgemeinen pädagogischen und organisatorischen Bestimmungen für die Regelschulen*

**Art. 48** - Artikel 1 Absatz 2 des Dekretes vom 31. August 1998 über den Auftrag an die Schulträger und das Schulpersonal sowie über die allgemeinen pädagogischen und organisatorischen Bestimmungen für die Regelschulen, abgeändert durch das Dekret vom 17. Mai 2004, wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Die Artikel 23 bis 27, 28, 32, 57 bis 59 und 63 finden ebenfalls Anwendung auf den von der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierten und subventionierten Sonderunterricht und Teilzeitsekundarunterricht.»

**Art. 49** - Artikel 59 desselben Dekretes vom 31. August 1998 über den Auftrag an die Schulträger und das Schulpersonal sowie über die allgemeinen pädagogischen und organisatorischen Bestimmungen für die Regelschulen wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 59 - Unterrichtstage und Jahresendprüfungen

§ 1 - Der Unterricht wird von montags bis freitags durchgeführt.

Im Grundschulwesen findet am Mittwochnachmittag kein Unterricht statt.

§ 2 - Im Sekundarschulwesen findet bis mindestens acht Werktage vor Ende des Schuljahres Unterricht statt.

Die Jahresendprüfungen umfassen für die erste Stufe des Sekundarunterrichts höchstens 8 Werktage und für die zweite und dritte Stufe des Sekundarunterrichts höchstens 12 Werktage. »

**Art. 50** - Artikel 63 Absatz 1 und Absatz 2 desselben Dekretes werden durch nachstehenden Absatz ersetzt:

«Die Regierung regelt, unter welchen Bedingungen ein Schüler von der Pflicht entbunden werden kann, an allen Unterrichtsstunden teilzunehmen.»

KAPITEL XXII — *Abänderung 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*

**Art. 51** - In Artikel 33 Absatz 1 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 die Nummer 1 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;»

**Art. 52** - Im selben Dekret wird ein Artikel *33bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *33bis* - In Abweichung von Artikel 33 Absatz 1 Nummer 5 kann der Schulträger zwischen einem Bewerber wählen, der im letzten Beurteilungsbericht den Vermerk «ungenügend» erhalten hat beziehungsweise in den beiden letzten Bewertungsberichten den Vermerk «ungenügend» erhalten hat, und einem anderen Bewerber; dies geschieht unabhängig davon, ob letzterer Bewerber den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt oder nicht.»

**Art. 53** - In Titel I Kapitel III Abschnitt 2 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 die Überschrift von Unterabschnitt 2 wie folgt geändert:

«Unterabschnitt 2 - Vorrangsregel»

**Art. 54** - Artikel 35 desselben Dekretes wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 35 - § 1 - Für eine Einstellung als zeitweiliges Personalmitglied in einer offenen Stelle eines Amtes oder in einer nicht offenen Stelle eines Amtes, deren Inhaber oder das ihn zeitweilig ersetzende Personalmitglied für einen anfänglich ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen ersetzt werden muss, hat ein Bewerber Vorrang, wenn er folgende Bedingungen erfüllt:

1. er hat seine Bewerbung eingereicht;

2. er besitzt den in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweis für dieses Amt;

3. er kann bei diesem Schulträger ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen;

4. der letzte in Artikel *39bis* angeführte Beurteilungsbericht des Schuljahres, in dem der Bewerber vor dem 30. April jeweils für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»; liegt für diese Jahre kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Einem Bewerber, der Dienstage in einem anderen Amt der betreffenden Kategorie geleistet hat, für das er den erforderlichen Befähigungsnachweis, einen der für ausreichend erachteten Befähigungsnachweise der Gruppe A oder einen Befähigungsnachweis besitzt, der ihm unbefristeten Zugang zu diesem Amt als definitiv eingestelltes Personalmitglied verschafft, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 3 erwähnten Tagen, die zur Ermittlung des Vorrangs berücksichtigt werden, hinzugerechnet, vorausgesetzt, er weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, für das er den Vorrang geltend machen möchte.

§ 2 - Die Bewerber, die von ihrem Vorrangsrecht Gebrauch machen möchten, reichen, um dieses Recht nicht für das betreffende Schuljahr zu verlieren, vor dem 1. Juni ihre Bewerbung per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung beim Träger ein.

Dieses Schreiben vermerkt unter anderem die Ämter, auf die sich die Bewerbung bezieht, und gegebenenfalls die Schule oder die Schulen oder das PMS-Zentrum oder die PMS-Zentren, für die sie gilt.

Das Schreiben, durch das der Bewerber sein Vorrangsrecht geltend macht, ist für das nächste Schuljahr gültig.

Außer in Fällen höherer Gewalt darf der Bewerber sein Vorrangsrecht während des laufenden Schuljahres nicht mehr geltend machen, wenn er eine Stelle nicht annimmt, die ihm gemäß der Vorrangsregel angeboten wird und insofern die Stelle von derselben Person besetzt bleibt.»

**Art. 55** - Artikel 36 § 2 Absatz 5 desselben Dekretes wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Außer in Fällen höherer Gewalt darf der Bewerber sein Vorrangsrecht während des laufenden Schuljahres nicht mehr geltend machen, wenn er eine Stelle nicht annimmt, die ihm gemäß der Vorrangsregel angeboten wird und insofern die Stelle von derselben Person besetzt bleibt.»

**Art. 56** - In Artikel 38 Absatz 1 desselben Dekretes wird die Wortfolge «Artikel 35 § 1 Nummer 2 und § 2 Absatz 2 Nummer 1 sowie in Artikel 36 § 1 Nummer 2» durch die Wortfolge «Artikel 35» ersetzt.

In Artikel 38 Absatz 2 desselben Dekretes wird die Wortfolge «Artikel 35 § 1 Nummer 2 und § 2 Absatz 2 Nummer 1 sowie in Artikel 36 § 1 Nummer 2» durch die Wortfolge «Artikel 35» ersetzt.



**Art. 57** - Im selben Dekret wird in Titel I Kapitel III Abschnitt 2 ein neuer Unterabschnitt *2bis*, der den neuen Artikel *39bis* enthält, eingefügt:

«Unterabschnitt *2bis* - Beurteilung

Artikel *39bis* - Beurteilungsbericht und Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Ein zeitweiliges Personalmitglied wird vom Schulleiter oder Direktor jedes Schuljahr, in dem es für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, beurteilt.

In Abweichung von Absatz 1 kann der Schulleiter oder Direktor auch ein Personalmitglied beurteilen, das weniger als 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, wobei der Schulleiter oder Direktor darauf achtet, dass die geleisteten Dienste ein Mindestmaß an Kontinuität aufweisen.

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

In Abweichung von Absatz 1 erfolgt eine Beurteilung für die Personalmitglieder, die gemäß Artikel 35 bezeichnet worden sind, jedes zweite Schuljahr, es sei denn, sie sind einer neuen Schule zugeteilt worden.

Das in Absatz 1 angeführte Personalmitglied kann ebenfalls eine Beurteilung schriftlich beim Schulleiter oder Direktor beantragen.

§ 2 - Die Beurteilung nimmt die Form eines begründeten Beurteilungsberichts an, der unter anderem Angaben über das ausgeübte Amt und die Dauer der erbrachten Dienstleistungen sowie über die Fähigkeiten, die Leistungen und den Einsatz des Personalmitglieds für die Schule enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Einstellungsvertrag vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht kann mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend» schließen.

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

Das Muster des Beurteilungsberichts wird von der Regierung festgelegt.

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

§ 4 - Schließt der Bericht mit dem Vermerk «ungenügend», «mangelhaft», «ausreichend» oder «gut» 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 Schulträger binnen einer Frist von 45 Tagen ab dem Tag, an dem sie den Einspruch erhalten hat, ein begründetes Gutachten. Der Schulträger 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.»

**Art. 58** - Artikel 41 § 2 Absatz 1 desselben Dekretes wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Der Schulleiter beziehungsweise der Direktor des PMS-Zentrums händigt dem Personalmitglied, nach vorheriger Anhörung, den schriftlich formulierten Entlassungsvorschlag in doppelter Ausfertigung aus.»

In Artikel 41 § 3 Absatz 1 desselben Dekretes wird die Wortfolge «oder 36» gestrichen.

**Art. 59** - In Titel I Kapitel III desselben Dekretes wird die Überschrift von Abschnitt 3 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Abschnitt 3 - Definitive Einstellung, Stellentausch und Versetzung»

**Art. 60** - Im selben Dekret wird ein Artikel *47bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *47bis* - Der Schulträger kann zwei definitiv ernannten Personalmitgliedern auf deren Antrag hin einen Stellentausch gewähren. Ein Tausch erfolgt innerhalb desselben Amtes.

Der begründete Antrag wird von beiden Personalmitgliedern gestellt und bis zum 15. März beim Schulträger per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung eingereicht.

Der Stellentausch erfolgt ohne Unterbrechung zum 1. September des darauf folgenden Schuljahres.

Die betroffenen Schulen und die betreffenden Personalmitglieder erhalten eine Abschrift der Entscheidung.»

**Art. 61** - Artikel 48 desselben Dekretes wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 48 - § 1 - Hat der Schulträger eine offene Stelle zu besetzen und gibt sie für die Versetzung frei, kann er einem definitiv eingestellten Personalmitglied auf dessen Antrag hin die Versetzung gewähren, außer wenn er auf Grund der Bestimmungen über die Wiedereinberufung in den Dienst oder die Wiederbeschäftigung verpflichtet ist, einem Personalmitglied diese Stelle zuzuweisen, das wegen Stellenmangels zur Disposition steht.

Dem von einem Religionslehrer eingereichten Antrag auf Versetzung muss ein günstiges Gutachten des zuständigen Kultusträgers der betreffenden Religion, falls es ihn gibt, beigelegt werden.

Eine Versetzung erfolgt stets innerhalb desselben Amtes. Sie kann einem Personalmitglied nur dann gewährt werden, wenn der Umfang der offenen Stelle mindestens dem Umfang der definitiven Ernennung in dem betreffenden Amt entspricht.

Das versetzte Personalmitglied reicht in der Schule, die es verlässt, für den Auftrag oder Teilauftrag, den es dort erfüllt und für den es die Versetzung beantragt hat, seine Kündigung ein. Der Übergang von einer Schule zu einer anderen erfolgt ohne Unterbrechung.

§ 2 - Ein Personalmitglied, das im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen oder im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft definitiv ernannt ist, kann sich gemäß den vorliegenden Bestimmungen auf eine zur Versetzung freigegebene Stelle im freien subventionierten Unterrichtswesen bewerben. Die Versetzung kann nur erfolgen, wenn das Einverständnis der betroffenen Schulträger vorliegt.

Die Dienste, die im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen oder im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft geleistet worden sind, werden mit Diensten im freien subventionierten Unterrichtswesen gleichgestellt und entsprechend den vorliegenden Bestimmungen berechnet.»

**Art. 62** - Im selben Dekret wird ein Artikel *48bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *48bis* - Für jede Versetzung wird vom Schulträger, der das Personalmitglied aufnimmt, ein Versetzungsakt aufgestellt, wovon die betroffenen Schulen, das Personalmitglied und - falls es sich um einen Religionslehrer handelt - der Kultusträger eine Abschrift erhalten.

Dieser Versetzungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schule, in die das Personalmitglied versetzt wird;
4. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied versetzt wird.»

**Art. 63** - In Artikel 49 § 1 desselben Dekretes erfährt folgende Änderungen:

1. Nummer 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;»

2. Nummer 8 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

« 8. bei diesem Schulträger ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub, der Mutterschaftsschutz und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen; im Falle von Artikel 54 handelt es sich um das Dienstalter beim betreffenden Schulträger;»

**Art. 64** - Im selben Dekret wird ein Artikel *50bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *50bis* - Der Träger erlässt im Laufe des zweiten Trimesters des Schuljahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Versetzung. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht. Dieser Aufruf wird dem Ministerium zur Information zugestellt.

Der Aufruf enthält eine Liste der Stellen, die am 1. Oktober des darauf folgenden Jahres voraussichtlich offen sein werden und zur Versetzung frei gegeben werden. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen.»

**Art. 65** - Im selben Dekret wird ein neues Kapitel *Vbis*, das die neuen Artikel *69bis*, *69ter* und *69quater* enthält, eingefügt:

« Kapitel *Vbis* - Bewertung

Artikel *69bis* - Jedes definitiv eingestellte Personalmitglied mit Ausnahme der Personalmitglieder, die ein Beförderungamt 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 Kultusträger einen getrennten Bericht machen.

Artikel *69ter* - 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, die Leistungen und den Einsatz des Personalmitglieds für die Unterrichtseinrichtung beziehungsweise für das Zentrum enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Einstellungsvertrag vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht schließt mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend».

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

Das Muster des Bewertungsberichts wird von der Regierung festgelegt.

Artikel *69quater* - § 1 - Der Schulleiter oder Direktor beziehungsweise der Vertreter des Kultusträgers 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 «ungenügend», 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 beziehungsweise dem Kultusträger 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 Kultusträgers 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 «ungenügend», wird das Personalmitglied im darauf folgenden Schuljahr erneut bewertet.

Artikel *69quinquies* - § 1 - Für jedes definitiv eingestellte Personalmitglied wird eine Personalakte angelegt, die die Bezeichnungsakte, die definitive Einstellung, 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.»

**Art. 66** - In Artikel 80 Absatz 1 desselben Dekretes werden die Nummern 6 und 7 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«6. wenn die Bewertungsberichte innerhalb von zwei aufeinander folgenden Jahren jeweils mit dem Vermerk «ungenügend» schließen;

7. falls es sich um einen Religionslehrer handelt, wenn die Berichte des Kultuträgers innerhalb von zwei aufeinander folgenden Jahren jeweils mit dem Vermerk «ungenügend» schließen.»

Kapitel XXIII - *Abänderung des Dekretes vom 26. April 1999 über das Regelgrundschulwesen*

**Art. 67** - In Artikel 75 des Dekretes vom 26. April 1999 über das Regelgrundschulwesen wird die Wortfolge «24bis» gestrichen.

Kapitel XXIV - *Abänderung des Dekrets vom 24. März 2003 über die Einsetzung und die Festlegung der Aufgaben der pädagogischen Inspektion und Beratung für das Unterrichtswesen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft*

**Art. 68** - In Artikel 12 Absatz 1 des Dekretes vom 24. März 2003 über die Einsetzung und die Festlegung der Aufgaben der pädagogischen Inspektion und Beratung für das Unterrichtswesen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, abgeändert durch das Dekret vom 30. Juni 2003, wird die Wortfolge «bis zum Ende des Schuljahres 2005-2006» durch die Wortfolge «bis zum Ende des Schuljahres 2008-2009» ersetzt.

KAPITEL XXV — *Abänderung des Dekretes vom 30. Juni 2003 über dringende Maßnahmen im Unterrichtswesen 2003*

**Art. 69** - In Artikel 5 des Dekretes vom 30. Juni 2003 über dringende Maßnahmen im Unterrichtswesen 2003 erfährt folgende Änderungen:

1. in § 1 wird ein Absatz 3 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«In Abweichung von Artikel 4 kann ebenfalls ein Personalmitglied, das ein Amt im Unterrichtswesen in der Französischen Gemeinschaft oder in der Flämischen Gemeinschaft definitiv bekleidet, dasselbe oder ein anderes Amt im Unterrichtswesen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gemäß den Vorgaben des vorliegenden Kapitels bekleiden, sofern in der Französischen Gemeinschaft oder Flämischen Gemeinschaft ein solcher Urlaub vorgesehen ist.

2. in § 4 wird Absatz 3 durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Die Bezahlung für den in § 1 Absätze 2 und 3 angeführten Urlaub erfolgt in Absprache mit der Französischen Gemeinschaft beziehungsweise der Flämischen Gemeinschaft.»

Kapitel XXVI - *Abänderung des Dekretes vom 29. März 2004 zur Festlegung des Statuts der subventionierten Personalmitglieder des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens und der offiziellen subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren*

**Art. 70** - In Artikel 20 § 1 Absatz 1 Nummer 1 des Dekretes vom 29. März 2004 zur Festlegung des Statuts der subventionierten Personalmitglieder des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens und der offiziellen subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;»

**Art. 71** - Im selben Dekret wird ein Artikel 20bis mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel 20bis - Abweichungsbestimmung

In Abweichung von Artikel 20 Absatz 1 Nummer 5 kann der Schulträger zwischen einem Bewerber wählen, der im letzten Beurteilungsbericht den Vermerk «ungenügend» erhalten hat beziehungsweise in den beiden letzten Bewertungsberichten den Vermerk «ungenügend» erhalten hat, und einem anderen Bewerber; dies geschieht unabhängig davon, ob letzterer Bewerber den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt oder nicht.»

**Art. 72** - In Kapitel III Abschnitt 2 desselben Dekretes wird die Überschrift von Unterabschnitt 2 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Unterabschnitt 2 - Vorrangsregel»

**Art. 73** - Artikel 22 desselben Dekretes wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 22 - Vorrang

Für eine Bezeichnung als zeitweiliges Personalmitglied in einer offenen Stelle eines Amtes oder in einer nicht offenen Stelle eines Amtes, deren Inhaber oder das ihn zeitweilig ersetzende Personalmitglied für einen anfänglich ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen ersetzt werden muss, hat ein Bewerber Vorrang, wenn er folgende Bedingungen erfüllt:

1. er hat seine Bewerbung eingereicht;

2. er besitzt den in Artikel 2 vorgesehenen Befähigungsnachweis für dieses Amt;

3. er kann bei diesem Schulträger ein Dienstaltes von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen;

4. der letzte in Artikel 28 angeführte Beurteilungsbericht des Schuljahres, in dem der Bewerber vor dem 30. April jeweils für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war, schließt mindestens mit dem Vermerk «ausreichend»; liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

Einem Bewerber, der Dienstage in einem anderen Amt der betreffenden Kategorie geleistet hat, für das er den erforderlichen Befähigungsnachweis oder einen der für ausreichend erachteten Befähigungsnachweise der Gruppe A oder einen Befähigungsnachweis besitzt, der ihm unbefristeten Zugang zu diesem Amt als definitiv ernanntes Personalmitglied verschafft, werden diese Dienstage den in Absatz 1 Nummer 3 erwähnten Tagen, die zur Ermittlung des Vorrangs berücksichtigt werden, hinzugerechnet, vorausgesetzt, er weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, für das er den Vorrang geltend machen möchte.»

**Art. 74** - Artikel 23 desselben Dekrets wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 23 - Titel und Verdienste sowie Kontinuität

Unbeschadet von Artikel 22 vergleicht der Schulträger vor der Bezeichnung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalster beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Bei seiner Entscheidung trägt der Schulträger gleichzeitig der notwendigen Kontinuität beim Schulpersonal Rechnung.

Bezeichnungen, die sich über ein vollständiges Schuljahr erstrecken, werden im Vorfeld im entsprechenden Konzertierungsausschuss konzertiert.»

**Art. 75** - Artikel 25 § 2 desselben Dekretes wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«§ 2 - Außer in Fällen höherer Gewalt darf der Bewerber sein Vorrangsrecht während des laufenden Schuljahres nicht mehr geltend machen, wenn er eine Stelle nicht annimmt, die ihm gemäß der Vorrangsregel angeboten wird und insofern die Stelle von derselben Person besetzt bleibt.»

**Art. 76** - Artikel 26 § 1 desselben Dekretes wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

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

In Artikel 27 Absatz 1 und 2 desselben Dekretes wird jedes Mal die Wortfolge «und 23» gestrichen.

**Art. 77** - Artikel 28 desselben Dekretes wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 28 - Beurteilungsbericht und Einspruchsmöglichkeit

§ 1 - Ein zeitweiliges Personalmitglied wird vom Schulleiter oder Direktor jedes Schuljahr, in dem es für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, beurteilt.

In Abweichung von Absatz 1 kann der Schulleiter oder Direktor auch ein Personalmitglied beurteilen, das weniger als 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, wobei der Schulleiter oder Direktor darauf achtet, dass die geleisteten Dienste ein Mindestmaß an Kontinuität aufweisen.

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

In Abweichung von Absatz 1 erfolgt eine Beurteilung für die Personalmitglieder, die gemäß Artikel 22 bezeichnet worden sind, jedes zweite Schuljahr, es sei denn, sie sind einer neuen Schule zugeteilt worden.

Das in Absatz 1 angeführte Personalmitglied kann ebenfalls eine Beurteilung schriftlich beim Schulleiter oder Direktor beantragen.

§ 2 - Die Beurteilung nimmt die Form eines begründeten Beurteilungsberichts an, der unter anderem Angaben über das ausgeübte Amt und die Dauer der erbrachten Dienstleistungen sowie über die Fähigkeiten, die Leistungen und den Einsatz des Personalmitglieds für die Schule enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Bezeichnungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht kann mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend» schließen.

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

Das Muster des Beurteilungsberichts wird von der Regierung festgelegt.

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

§ 4 - Schließt der Bericht mit dem Vermerk «ungenügend», «mangelhaft», «ausreichend» oder «gut» 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 Schulträger binnen einer Frist von 45 Tagen ab dem Tag, an dem sie den Einspruch erhalten hat, ein begründetes Gutachten. Der Schulträger 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.»

**Art. 78** - Artikel 30 § 2 Absatz 1 desselben Dekretes wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Nach Rücksprache mit dem Träger und nach vorheriger Anhörung des Personalmitglieds 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.»

In Artikel 30 § 3 Absatz 1 desselben Dekretes wird die Wortfolge «oder 23» gestrichen.



**Art. 79** - In Kapitel III desselben Dekretes wird die Überschrift von Abschnitt 3 durch folgenden Wortlaut ersetzt:  
«Abschnitt 3 - Stellentausch, definitive Ernennung und Versetzung»

**Art. 80** - Im selben Dekret wird in Kapitel III Abschnitt 3 ein neuer Artikel *36bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *36bis* - Stellentausch

Zwei Schulträger können zwei definitiv ernannten Personalmitgliedern auf deren Antrag hin einen Stellentausch gewähren. Ein Tausch erfolgt innerhalb desselben Amtes.

Der begründete Antrag wird von beiden Personalmitgliedern gestellt und bis zum 15. März bei den Schulträgern per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung eingereicht.

Der Stellentausch erfolgt ohne Unterbrechung zum 1. September des darauf folgenden Schuljahres.

Die betreffenden Personalmitglieder erhalten eine Abschrift der Entscheidung.»

**Art. 81** - Artikel 37 Absatz 1 desselben Dekretes erfährt folgende Änderungen:

1. Nummer 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;»

2. Nummer 8 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt

«8. bei diesem Schulträger ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub, der Mutterschaftsschutz und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Bezeichnung fallen;»

**Art. 82** - In Artikel 37 Absatz 1 Nummer 9 desselben Dekretes wird das Wort «befriedigend» durch das Wort «ausreichend» ersetzt.

**Art. 83** - In Artikel 38 § 2 Absatz 1 desselben Dekretes wird der Wortlaut «für eine Versetzung» gestrichen.

**Art. 84** - In Artikel 40 Absatz 1 desselben Dekretes wird die Wortfolge «am 1. September» durch die Wortfolge «am 1. Oktober» ersetzt.

**Art. 85** - Im selben Dekret wird ein neuer Artikel *41bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *41bis* - Titel und Verdienste sowie Kontinuität

Unbeschadet von Artikel 41 vergleicht der Schulträger vor der Ernennung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalter beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Bei seiner Entscheidung trägt der Schulträger gleichzeitig der notwendigen Kontinuität beim Schulpersonal Rechnung.

Eine Ernennung wird im Vorfeld im entsprechenden Konzertierungsausschuss konzertiert.»

**Art. 86** - Artikel 42 desselben Dekretes wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 42 - Versetzung hin zu einem anderen Träger

§ 1 - Hat der Schulträger eine offene Stelle zu besetzen und gibt sie für die Versetzung frei, kann er einem definitiv ernannten Personalmitglied auf dessen Antrag hin die Versetzung gewähren, 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.

Eine Versetzung erfolgt stets innerhalb desselben Amtes. Sie kann einem Personalmitglied nur dann gewährt werden, wenn der Umfang der offenen Stelle mindestens dem Umfang der definitiven Ernennung in dem betreffenden Amt entspricht.

Das versetzte Personalmitglied reicht beim Schulträger, den es verlässt, für den Auftrag oder Teilauftrag, den es dort erfüllt und für den es die Versetzung beantragt hat, seine Kündigung ein. Der Übergang von einem Träger zum anderen erfolgt ohne Unterbrechung.

§ 2 - Ein Personalmitglied, das im freien subventionierten Unterrichtswesen oder im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft definitiv eingestellt oder ernannt ist, kann sich gemäß den vorliegenden Bestimmungen auf eine zur Versetzung freigegebene Stelle im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen bewerben. Die Versetzung kann nur erfolgen, wenn das Einverständnis der betroffenen Schulträger vorliegt.

Die Dienste, die im freien subventionierten Unterrichtswesen oder im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft geleistet worden sind, werden mit Diensten im offiziellen subventionierten Unterrichtswesen gleichgestellt und entsprechend den vorliegenden Bestimmungen berechnet.»

**Art. 87** - Im selben Dekret wird ein neuer Artikel *42bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *42bis* - Titel und Verdienste sowie andere Versetzungskriterien

Der Schulträger vergleicht vor der Versetzung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Der Schulträger berücksichtigt bei der Entscheidung zur Versetzung ebenfalls geographische und sozial-familiäre Aspekte in der Situation der Bewerber sowie die notwendige Kontinuität beim Schulpersonal.

Er berücksichtigt zusätzlich unter anderem folgende Kriterien:

1. Bewertungsberichte;
2. Dienstalder beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Eine Versetzung wird im Vorfeld im entsprechenden Konzertierungsausschuss konzertiert.»

**Art. 88** - Im selben Dekret wird ein neuer Artikel *42ter* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *42ter* - Versetzungsaufwurf

Der Träger erlässt im Laufe des zweiten Trimesters des Schuljahres einen Aufruf an die Bewerber für eine Versetzung. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht. Dieser Aufruf wird dem Ministerium zur Information zugestellt.

Der Aufruf enthält eine Liste der Stellen, die am 1. Oktober des darauf folgenden Jahres voraussichtlich offen sein werden und zur Versetzung frei gegeben werden. Er enthält Angaben über die zu vergebenden Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Form und die Frist für die Einreichung der Bewerbungen.»

**Art. 89** - Im selben Dekret wird ein neuer Artikel *42quater* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel *42quater* - Aufstellung eines Versetzungsaktes

Für jede Versetzung wird vom Schulträger, der das Personalmitglied aufnimmt, ein Versetzungsakt aufgestellt, wovon die betroffenen Schulen, das Personalmitglied und - falls es sich um einen Religionslehrer handelt - der Kultusträger eine Abschrift erhalten.

Dieser Versetzungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schule, in die das Personalmitglied versetzt wird;
4. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied versetzt wird.»

**Art. 90** - Im selben Dekret wird Artikel 66 durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Artikel 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. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Ernennungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht schließt mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend».

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

Das Muster des Bewertungsberichts wird von der Regierung festgelegt.»

**Art. 91** - In den Artikeln 67 und 78 desselben Dekrets wird das Wort «unzureichend» durch das Wort «ungenügend» ersetzt.

**Art. 92** - In Artikel 96 desselben Dekretes wird in § 1 Absatz 1 die Nummer 2 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«2. wenn ihm der Vorschlag einer der in Artikel 79 § 1 Nummern 4, 5, 6 und 7 angeführten Disziplinarmaßnahmen zugestellt wird.»

**Art. 93** - In Artikel 97 desselben Dekretes wird in § 1 der Absatz 1 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Am Ende des Disziplinar- oder Gerichtsverfahrens wird die Gehaltskürzung widerrufen, außer wenn eine der in Artikel 79 § 1 Nummern 4, 5, 6 und 7 angeführten Disziplinarmaßnahmen ergriffen wird oder wenn das Personalmitglied definitiv strafrechtlich verurteilt wird.»

#### KAPITEL XXVII — *Abänderung des Dekretes vom 6. Juni 2005 über Maßnahmen im Unterrichtswesen 2005*

**Art. 94** - In Artikel 24 des Dekretes vom 6. Juni 2005 über Maßnahmen im Unterrichtswesen 2005 werden die Absätze 3 und 4 durch folgende Absätze ersetzt:

«Die Dauer dieses Urlaubs darf 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

Die Dauer des Urlaubs kann ausnahmsweise auf 8 Arbeitstage pro Kalenderjahr erhöht werden, wenn das Kind des Personalmitglieds oder dessen Lebensgefährten, das noch nicht das Alter von 12 Jahren erreicht hat, krank oder verunglückt ist. Ist das Personalmitglied verheiratet oder lebt es in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft, werden diese zusätzlich gewährten Tage nur dann besoldet und dem aktiven Dienst gleichgestellt, wenn das Personalmitglied mittels einer vom Arbeitgeber des Ehepartners oder des Lebensgefährten ausgestellten Bescheinigung den Beweis erbringt, dass sein Ehepartner oder Lebensgefährtin die ihm eventuell zur Verfügung stehenden außergewöhnlichen Urlaubstage bereits ausgeschöpft hat.»

KAPITEL XXVIII — *Abänderung des Dekretes vom 27. Juni 2005 zur Schaffung einer autonomen Hochschule*

**Art. 95** - In den Artikeln 3.8., 3.9 und 3.10 des Dekretes 27. Juni 2006 zur Schaffung einer autonomen Hochschule wird jeweils ein § 3 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«§ 3 - In Abweichung von § 1 beziehungsweise § 2 wird keine Einschreibgebühr beziehungsweise Studiengebühr erhoben, wenn es sich um Studenten handelt, die dem Unterricht im Rahmen eines Austauschprogramms mit einer anderen Hochschule oder Universität auf der Grundlage einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Einrichtungen folgen.»

**Art. 96** - Artikel 5.15 § 1 Absatz 1 Nummer 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;»

**Art. 97** - Im selben Dekret wird ein Artikel 5.15*bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel 5.15*bis* - Abweichungsbestimmung

In Abweichung von Artikel 5.15 § 1 Absatz 1 Nummer 5 kann der Schulträger zwischen einem Bewerber wählen, der im letzten Beurteilungsbericht den Vermerk «ungenügend» erhalten hat beziehungsweise in den beiden letzten Bewertungsberichten den Vermerk «ungenügend» erhalten hat, und einem anderen Bewerber; dies geschieht unabhängig davon, ob letzterer Bewerber den erforderlichen Befähigungsnachweis besitzt oder nicht.»

**Art. 98** - In Artikel 5.17 Absatz 1 desselben Dekretes wird Nummer 2 durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«2. er kann bei diesem Schulträger ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen in dem betreffenden Amt geltend machen; von diesen 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Bezeichnung fallen;»

**Art. 99** - Im selben Dekret wird ein Artikel 5.17*bis* mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«Artikel 5.17*bis* - Titel und Verdienste sowie Kontinuität

Unbeschadet von Artikel 5.17 vergleicht der Schulträger vor der Bezeichnung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalter beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Bei seiner Entscheidung trägt der Schulträger gleichzeitig der notwendigen Kontinuität beim Schulpersonal Rechnung.

Bezeichnungen, die sich über ein vollständiges Schuljahr erstrecken, werden im Vorfeld im betreffenden Konzertierungsausschuss konzertiert.»

**Art. 100** - Artikel 5.19 § 2 desselben Dekretes wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«§ 2 - Außer in Fällen höherer Gewalt darf der Bewerber sein Vorrangsrecht während des laufenden Schuljahres nicht mehr geltend machen, wenn er eine Stelle nicht annimmt, die ihm gemäß der Vorrangsregel angeboten wird und insofern die Stelle von derselben Person besetzt bleibt.»

**Art. 101** - Artikel 5.20 Absatz 1 desselben Dekretes wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Die Berechnung des in Artikel 5.17 erwähnten Dienstalters erfolgt bis zum 30. April des Antragjahres. Dies geschieht gemäß den Bestimmungen von Artikel 5.38 § 1 Absatz 1 Nummer 2, Absatz 2 und §§ 2-4, wobei in den drei aufeinander folgenden Jahren, in denen ein Personalmitglied in den Genuss von Abweichungen gemäß Artikel 5.18 gekommen ist, nur Dienstleistungen berücksichtigt werden, die nicht in Anwendung von Artikel 5.18 erbracht worden sind.»

**Art. 102** - In Artikel 5.22 § 1 desselben Dekretes wird zwischen Absatz 1 und Absatz 2 ein neuer Absatz mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«In Abweichung von Absatz 1 kann der Schulleiter oder Direktor auch ein Personalmitglied beurteilen, das weniger als 15 Wochen im aktiven Dienst war und effektive Dienste geleistet hat, wobei der Direktor darauf achtet, dass die geleisteten Dienste ein Mindestmaß an Kontinuität aufweisen.»

**Art. 103** - Artikel 5.24 § 2 Absatz 1 desselben Dekretes wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«Der Direktor händigt dem Personalmitglied nach vorheriger Anhörung den schriftlich formulierten Entlassungsvorschlag in doppelter Ausfertigung aus. Das Personalmitglied datiert den Vorschlag, unterschreibt ihn zur Kenntnisnahme und händigt dem Direktor am selben Tag ein Exemplar aus. Wenn es nicht mit dem Entlassungsvorschlag einverstanden ist, versieht es vorher den Vorschlag mit dem Vermerk «Nicht einverstanden.»»

**Art. 104** - Artikel 5.31 Absatz 1 Nummer 1 desselben Dekretes wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

«1. Bürger der Europäischen Union oder Familienangehöriger eines Unionsbürgers sein im Sinne von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens, die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren;»

**Art. 105** - Im selben Dekret wird ein neuer Artikel 5.34*bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel 5.34*bis* - Titel und Verdienste sowie Kontinuität

Unbeschadet von Artikel 5.34 vergleicht der Schulträger vor der Ernennung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Dabei berücksichtigt er unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalster beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).

Bei seiner Entscheidung trägt der Schulträger gleichzeitig der notwendigen Kontinuität beim Schulpersonal Rechnung.

Die Ernennungen werden im Vorfeld im betreffenden Konzertierungsausschuss konzertiert.»

**Art. 106** - Im selben Dekret werden in Artikel 5.40 die Absätze 1 und 2 durch folgende Absätze ersetzt:

«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 Fähigkeit, die Leistungen und den Einsatz des Personalmitglieds für die Hochschule enthält. Es wird insbesondere geprüft, inwieweit das Personalmitglied den beziehungsweise die durch Gesetz, Dekret, Erlass, Verordnung und Ernennungsakt vorgeschriebenen Auftrag beziehungsweise auferlegten Pflichten erfüllt. Der Bericht kann mit dem Vermerk «sehr gut», dem Vermerk «gut», dem Vermerk «ausreichend», dem Vermerk «mangelhaft» oder dem Vermerk «ungenügend» schließen.

Die Bewertung der Religionsdozenten oder der Religionslehrer durch den Direktor bezieht sich nicht auf die fachdidaktischen Fähigkeiten und auf die Unterrichtsinhalte. Diese Berichte werden ausschließlich vom Kultusträger bewertet.

Das Muster des Bewertungsberichtes wird von der Regierung festgelegt.»

**Art. 107** - In den Artikeln 5.22 § 2 Absatz 1 und § 4, 5.38 § 4, 5.41 § 3, 5.52 Absatz 1, 5.86 § 2, 5.88 § 1 Absatz 3, 5.97 Absatz 2, 5.102 § 1 Absatz 3 desselben Dekrets wird das Wort «unzureichend» durch das Wort «ungenügend» ersetzt.

**Art. 108** - Im selben Dekret wird ein neuer Artikel 5.79*bis* eingefügt:

«Artikel 5.79*bis* - Versetzung

§ 1 - Hat der Schulträger eine offene Stelle zu besetzen und gibt sie für die Versetzung frei, kann er einem definitiv eingestellten oder ernannten Personalmitglied des Unterrichtswesens der Deutschsprachigen Gemeinschaft, des freien subventionierten oder des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens auf dessen Antrag hin die Versetzung gewähren, außer wenn er auf Grund der Bestimmungen über die Wiedereinberufung in den Dienst oder die Wiederbeschäftigung verpflichtet ist, einem Personalmitglied diese Stelle zuzuweisen, das wegen Stellenmangels zur Disposition steht. Das Einverständnis des betroffenen Schulträgers ist erforderlich.

Dem von einem Religionslehrer eingereichten Antrag auf Versetzung muss ein günstiges Gutachten des zuständigen Kultusträgers der betreffenden Religion, falls es ihn gibt, beigelegt werden.

Eine Versetzung erfolgt stets innerhalb desselben Amtes. Sie kann einem Personalmitglied nur dann gewährt werden, wenn der Umfang der offenen Stelle mindestens dem Umfang der definitiven Ernennung in dem betreffenden Amt entspricht.

Das versetzte Personalmitglied reicht beim Schulträger, den es verlässt, für den Auftrag oder Teilauftrag, den es dort erfüllt und für den es die Versetzung beantragt hat, seine Kündigung ein. Der Übergang vom Träger zur Hochschule erfolgt ohne Unterbrechung.

§ 2 - Die Dienste, die im subventionierten Unterrichtswesen oder im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft geleistet worden sind, werden mit Diensten an der autonomen Hochschule gleichgestellt und entsprechend den vorliegenden Bestimmungen berechnet.»

**Art. 109** - Im selben Dekret wird ein neuer Artikel 5.79*ter* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Artikel 5.79*ter* - Titel und Verdienste sowie andere Versetzungskriterien

Der Schulträger vergleicht vor der Versetzung stets die Titel und Verdienste der Bewerber anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien, die im Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen stehen oder der Ausübung des betreffenden Amtes dienlich sind. Der Schulträger berücksichtigt bei der Entscheidung zur Versetzung ebenfalls geographische und sozial-familiäre Aspekte in der Situation der Bewerber sowie die notwendige Kontinuität beim Schulpersonal.

Er berücksichtigt zusätzlich unter anderem folgende Kriterien:

1. Beurteilungsberichte;
2. Dienstalster beim Träger oder bei anderen Trägern sowie die weitere berufliche Erfahrung;
3. zusätzliche Ausbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt);
4. Weiterbildungen (Anzahl, Dauer und Inhalt).»

**Art. 110** - Im selben Dekret wird ein neuer Artikel 5.79*quater* hinzugefügt:

«Artikel 5.79*quater* - Aufstellung eines Versetzungsaktes

Für jede Versetzung wird vom Schulträger, der das Personalmitglied aufnimmt, ein Versetzungsakt aufgestellt, wovon die betroffenen Schulen, das Personalmitglied und - falls es sich um einen Religionslehrer handelt - der Kultusträger eine Abschrift erhalten.



Dieser Versetzungsakt enthält mindestens folgende Angaben:

1. die Identität des Schulträgers;
2. die Identität des Personalmitgliedes;
3. die Bezeichnung der Schule, in die das Personalmitglied versetzt wird;
4. das Amt (einschließlich der Stundenzahl), in das das Personalmitglied versetzt wird.»

**Art. 111** - In Artikel 6.3 desselben Dekretes werden die Absätze 2 und 3 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

«In der Hochschule kann anstelle der in Absatz 1 angeführten Stelle für einen Kommis-Daktylo eine Teilstelle für einen weiteren Chefsekretär, die höchstens 60% einer Vollzeitstelle ausmacht, geschaffen werden.

Die Umwandlung einer Stelle ist nur möglich, wenn sie keine Zurdispositionstellung wegen Stellenmangels zur Folge hat.»

KAPITEL XXIX — *Einführung von einheitlichen Fristen hinsichtlich der Beantragung von Urlauben, Abwesenheiten und Zurdispositionstellungen*

**Art. 112** - Vorliegendes Kapitel findet Anwendung auf:

1. die Personalmitglieder der Unterrichtseinrichtungen und Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisiert werden und die einem Dienstrecht unterliegen;
2. die subventionierten Personalmitglieder der Unterrichtseinrichtungen und Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft subventioniert werden und die einem Dienstrecht unterliegen.

**Art. 113** - Das in Artikel 112 erwähnte Personalmitglied, das eine der nachfolgend aufgelisteten Urlaubs-, Abwesenheits- oder Dispositionsformen in Anspruch nehmen möchte, reicht durch Vermittlung des Schulleiters beziehungsweise des Direktors spätestens drei Monate vor Beginn des Urlaubs, der Abwesenheit oder der Zurdispositionstellung beim Schulträger einen schriftlichen Antrag ein, in dem es das Anfang- und Enddatum des Abwesenheitszeitraums anführt.

Bei den in Absatz 1 erwähnten Urlaubs-, Abwesenheits- und Dispositionsformen handelt es sich um:

1. den Urlaub zwecks Wahrnehmung einer ständigen Gewerkschaftstätigkeit, der für einen Mindestzeitraum von einem Monat beantragt wird und angeführt ist:

*a)* in Kapitel VIII des Königlichen Erlasses vom 8. Dezember 1967 ergangen in Anwendung von Artikel 3 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der Dienststellungen des Verwaltungs-, Unterhalts-, Fach- und Dienstleistungspersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht;

*b)* in Kapitel VIII des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974 ergangen in Anwendung von Artikel 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht, des Personals der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate und der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

*c)* in Kapitel IX des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 bezüglich der Ferien und Urlaube zugunsten der Praktikanten oder definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen PMS-Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren und der Inspektionsdienste;

*d)* im Königlichen Erlass vom 16. Dezember 1981 bezüglich des Gewerkschaftsurlaubs im subventionierten Unterrichtswesen;

*e)* im Königlichen Erlass vom 16. Dezember 1981 bezüglich des Gewerkschaftsurlaubs in den subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Ämtern für schulische und berufliche Orientierung.

2. den Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen aus sozialen und familienbedingten Gründen, angeführt:

*a)* in Kapitel V des Königlichen Erlasses vom 8. Dezember 1967 ergangen in Anwendung von Artikel 3 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der Dienststellungen des Verwaltungs-, Unterhalts-, Fach- und Dienstleistungspersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht;

*b)* in Kapitel V des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974 ergangen in Anwendung von Artikel 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht, des Personals der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate und der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

*c)* in Kapitel VI des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 bezüglich der Ferien und Urlaube zugunsten der Praktikanten oder definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen PMS-Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren und der Inspektionsdienste;

*d)* im Königlichen Erlass Nr. 74 vom 20. Juli 1982 bezüglich der Urlaube wegen verringerter Dienstleistungen aus persönlichen Gründen oder aus sozialen und familienbedingten Gründen zugunsten der Personalmitglieder des subventionierten Unterrichtswesens;

*e)* im Königlichen Erlass Nr. 94 vom 28. September 1982 bezüglich der Urlaube wegen verringerter Dienstleistungen aus sozialen und familienbedingten Gründen oder aus persönlichen Gründen.

3. den Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen, der Personalmitgliedern ab dem Alter von 50 Jahren oder Personalmitgliedern, die zwei Kinder unter 14 Jahren zu Lasten haben, gewährt wird und angeführt ist:

*a)* in Kapitel II des Erlasses der Exekutive vom 23. August 1989 bezüglich des Urlaubs wegen reduzierter Dienstleistungen, der den Personalmitgliedern des subventionierten Unterrichtswesens und der subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren gewährt wird, die das 50. Lebensjahr erreicht oder aber mindestens zwei Kinder zu Lasten haben, die nicht älter als 14 Jahre sind, und bezüglich der Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen vor der Alterspension;

b) in Kapitel II des Königlichen Erlasses vom 4. September 1989 betreffend den Urlaub wegen verkürzter Arbeitszeit, der den Personalmitgliedern im staatlichen Unterrichtswesen und in den staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren gewährt wird, wenn sie das Alter von fünfzig Jahren erreicht haben oder mindestens zwei Kinder haben, die nicht älter als vierzehn Jahre sind, und betreffend die Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen vor der Versetzung in den Ruhestand.

4. den Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen aus persönlichen Gründen, angeführt:

a) in Kapitel IX des Königlichen Erlasses vom 8. Dezember 1967 ergangen in Anwendung von Artikel 3 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der Dienststellungen des Verwaltungs-, Unterhalts-, Fach- und Dienstleistungspersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht;

b) in Kapitel IX des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974 ergangen in Anwendung von Artikel 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht, des Personals der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate und der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

c) in Kapitel XII des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 bezüglich der Ferien und Urlaube zugunsten der Praktikanten oder definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen PMS-Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren und der Inspektionsdienste;

d) im Königlichen Erlass Nr. 74 vom 20. Juli 1982 bezüglich der Urlaube wegen verringerter Dienstleistungen aus persönlichen Gründen oder aus sozialen und familienbedingten Gründen zugunsten der Personalmitglieder des subventionierten Unterrichtswesens;

e) im Königlichen Erlass Nr. 75 vom 20. Juli 1982 bezüglich der Urlaube wegen verringerter Dienstleistungen aus persönlichen Gründen zugunsten der Personalmitglieder der subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren;

f) im Königlichen Erlass Nr. 94 vom 28. September 1982 bezüglich der Urlaube wegen verringerter Dienstleistungen aus sozialen und familienbedingten Gründen oder aus persönlichen Gründen;

5. die Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen, die für einen Mindestzeitraum von einem Monat beantragt wird und angeführt ist:

a) in Kapitel V des Königlichen Erlasses vom 21. Oktober 1968 ergangen in Anwendung von Artikel 7 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der Dienststellungen des Verwaltungs-, Unterhalts-, Fach- und Dienstleistungspersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht;

b) in Kapitel V des Königlichen Erlasses vom 18. Januar 1974 ergangen in Anwendung von Artikel 164 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht, des Personals der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate und der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

c) in Kapitel IV des Königlichen Erlasses vom 8. Juli 1976 ergangen in Anwendung von Artikel 45 des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 1971 zur Festlegung des Statuts der Primarschullehrer für Religion, Lehrer und Inspektoren für katholische und protestantische Religion in den staatlichen Einrichtungen für Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht;

d) in Kapitel XI des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1979 zur Festlegung des Statuts des technischen Personals der staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der spezialisierten staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren sowie des mit der Aufsicht über die Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, die Schul- und Berufsberatungseinrichtungen und die spezialisierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren beauftragten Inspektionsdienstes;

e) im Königlichen Erlass Nr. 76 vom 20. Juli 1982 bezüglich der Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen der Personalmitglieder des subventionierten Unterrichtswesens;

f) im Königlichen Erlass Nr. 136 vom 30. Dezember 1982 bezüglich der Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen der Personalmitglieder der subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren.

6. die Abwesenheit längerer Dauer aus familienbedingten Gründen, angeführt:

a) im Königlichen Erlass vom 25. November 1976 bezüglich der Abwesenheiten längerer Dauer aus familienbedingten Gründen;

b) im Königlichen Erlass vom 25. November 1976 bezüglich der Abwesenheiten längerer Dauer aus familienbedingten Gründen;

c) im Königlichen Erlass vom 20. Dezember 1976 bezüglich der Abwesenheiten längerer Dauer aus familienbedingten Gründen (Verwaltungs-, Unterhalts-, Fach- und Dienstleistungspersonal der staatlichen Unterrichtseinrichtungen);

d) im Königlichen Erlass vom 14. April 1977 bezüglich der Abwesenheiten längerer Dauer aus familienbedingten Gründen zugunsten subventionierter Personalmitglieder;

e) im Königlichen Erlass vom 19. Mai 1981 bezüglich der Urlaube wegen Abwesenheiten längerer Dauer aus familienbedingten Gründen zugunsten von Praktikanten oder definitiv ernannten Mitgliedern des technischen Personals der staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren und der Inspektionsdienste.

7. den politischen Urlaub, angeführt im Erlass der Regierung vom 21. Dezember 2000 über den politischen Urlaub für Personalmitglieder im Unterrichtswesen und zur Anpassung des Besoldungsstatuts;

8. den Urlaub zwecks Amtsausübung in einem ministeriellen Kabinett, angeführt:

a) in Kapitel VII des Königlichen Erlasses vom 8. Dezember 1967, ergangen in Anwendung des Artikels 3 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der administrativen Stellungen des Verwaltungspersonals und des Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht;

b) in Kapitel VII des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974, ergangen in Anwendung des Artikels 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

c) in Kapitel II des Königlichen Erlasses vom 8. Juli 1976 ergangen in Anwendung von Artikel 40 des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 1971 zur Festlegung des Statuts der Primarschullehrer für Religion, Lehrer und Inspektoren für katholische und protestantische Religion in den staatlichen Einrichtungen für Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht;

d) in Kapitel VIII des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 über die Ferien und Urlaube der Praktikanten oder der definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Ausbildungszentren sowie der Inspektionsdienste;

e) im Königlichen Erlass vom 16. Dezember 1981 bezüglich des Urlaubs der Personalmitglieder des subventionierten Unterrichtswesens zwecks Amtsausübung in einem ministeriellen Kabinett;

f) im Königlichen Erlass vom 16. Dezember 1981 bezüglich des Urlaubs der subventionierten Personalmitglieder der subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Ämter für schulische und berufliche Weiterbildung.

9. den Urlaub zwecks Amtsausübung im Kabinett des Königs, angeführt:

a) in Kapitel XI des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974, ergangen in Anwendung des Artikels 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

b) in Kapitel XIII des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 über die Ferien und Urlaube der Praktikanten oder der definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Ausbildungszentren sowie der Inspektionsdienste.

10. den Urlaub wegen Tätigkeit bei einer anerkannten politischen Gruppierung, angeführt:

a) in Kapitel XII des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974, ergangen in Anwendung des Artikels 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

b) im Königlichen Erlass vom 2. April 1975 über den Urlaub, der gewissen Personalmitgliedern des öffentlichen Dienstes gewährt wird für bestimmte Tätigkeiten bei anerkannten politischen Gruppierungen der nationalen, gemeinschaftlichen oder regionalen gesetzgebenden Versammlungen oder beim Präsidenten dieser Gruppierungen;

c) in Kapitel XI des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 über die Ferien und Urlaube der Praktikanten oder der definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Ausbildungszentren sowie der Inspektionsdienste.

11. die Zurdispositionstellung wegen Sonderauftrags, angeführt:

a) in Kapitel III des Königlichen Erlasses vom 21. Oktober 1968 ergangen in Anwendung von Artikel 7 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der Dienststellungen des Verwaltungs-, Unterhalts-, Fach- und Dienstleistungspersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst und Normalunterricht;

b) in Kapitel III des Königlichen Erlasses vom 18. Januar 1974 ergangen in Anwendung von Artikel 164 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht, des Personals der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate und der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

c) in Kapitel II des Königlichen Erlasses vom 8. Juli 1976 ergangen in Anwendung von Artikel 45 des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 1971 zur Festlegung des Statuts der Primarschullehrer für Religion, Lehrer und Inspektoren für katholische und protestantische Religion in den staatlichen Einrichtungen für Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht;

d) in Kapitel XI des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1979 zur Festlegung des Statuts des technischen Personals der staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der spezialisierten staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren sowie des mit der Aufsicht über die Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, die Schul- und Berufsberatungseinrichtungen und die spezialisierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren beauftragten Inspektionsdienstes;

e) im Königlichen Erlass vom 13. September 1983 bezüglich des Urlaubs wegen Auftrags im Interesse des Unterrichtswesens und der Zurdispositionstellung wegen Sonderauftrags der Personalmitglieder des subventionierten Unterrichtswesens;

f) im Königlichen Erlass vom 21. Oktober 1985 über den Urlaub wegen Auftrag und die Zurdispositionstellung wegen Sonderauftrags der subventionierten Personalmitglieder der subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren.

12. den Urlaub wegen eines Auftrags im Interesse des Unterrichtswesens und die Beurlaubung für Sonderaufgaben, angeführt:

a) in Kapitel VIIIbis und X des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974, ergangen in Anwendung des Artikels 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

b) in Kapitel X des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 über die Ferien und Urlaube der Praktikanten oder der definitiv ernannten Mitglieder des Fachpersonals der Psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Ausbildungszentren des Staates sowie der Inspektionsdienste;

c) im Königlichen Erlass vom 13. September 1983 bezüglich des Urlaubs wegen Sonderauftrags im Interesse des Unterrichtswesens und der Zurdispositionstellung wegen Sonderauftrags der Personalmitglieder des subventionierten Unterrichtswesens;

d) im Königlichen Erlass vom 21. Oktober 1985 über die Beurlaubung wegen Sonderaufgaben und die Zurdispositionstellung wegen Sonderauftrags der subventionierten Personalmitglieder der subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren.

In Abweichung von Absatz 1 kann der Schulträger den Urlaub selbst nach Ablauf der in Absatz 1 vorgesehenen Antragsfrist genehmigen, wenn dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.

**Art. 114** - Das in Artikel 112 erwähnte Personalmitglied, das einen Urlaub wegen Kandidatur bei Provinzial- oder Parlamentswahlen in Anspruch nehmen möchte, reicht durch Vermittlung des Schulleiters spätestens einen Monat vor Beginn des Urlaubs beim Schulträger einen schriftlichen Antrag ein, in dem es das Anfangs- und Enddatum des Urlaubs anführt.

Der im vorhergehenden Absatz erwähnte Urlaub ist angeführt:

1. in Artikel 7 des Königlichen Erlasses vom 8. Dezember 1967 ergangen in Anwendung von Artikel 3 des Königlichen Erlasses vom 28. Februar 1967 zur Festlegung der Dienststellungen des Verwaltungs-, Unterhalts-, Fach- und Dienstleistungspersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht;

2. in Artikel 9 des Königlichen Erlasses vom 15. Januar 1974 ergangen in Anwendung von Artikel 160 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht, des Personals der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate und der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

3. in Artikel 9 des Königlichen Erlasses vom 19. Mai 1981 bezüglich der Ferien und Urlaube zugunsten der Praktikanten oder definitiv ernannten Mitglieder des technischen Personals der staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren und der Inspektionsdienste.

In Abweichung von Absatz 1 kann der Schulträger den Urlaub selbst nach Ablauf der in Absatz 1 vorgesehenen Antragsfrist genehmigen, wenn dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.

#### KAPITEL XXX — Ernennung bestimmter Personalmitglieder der Verwaltungspersonals im Gemeinschaftsunterrichtswesen

**Art. 115** - § 1 - In Abweichung von Artikel 14 Nr. 2 des Königlichen Erlasses vom 29. August 1966 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht ernennt die Regierung im September 2006 Personalmitglieder des Verwaltungspersonals in zu diesem Zeitpunkt offene Stellen, wenn sie:

1. alle in Artikel 12 desselben Königlichen Erlasses vom 29. August 1966 vorgesehenen Bedingungen erfüllen, mit Ausnahme von Nr.7;

2. ein Dienstalder von mindestens 720 Tagen aufweisen;

3. die betreffende Stelle bereits in den beiden vorhergehenden Schuljahren bekleidet haben.

Wenn zwei oder mehrere Personalmitglieder in derselben Schule ihren Dienst ausüben, hat das Personalmitglied mit dem höchsten Dienstalder Vorrang bei der Ernennung.

§ 2 - Von den in § 1 angeführten 720 Tagen müssen 600 Tage effektiv geleistet worden sein. Der Mutterschaftsurlaub und der Urlaub aus prophylaktischen Gründen werden insgesamt bis zu einer Obergrenze von 210 Tagen bei der Berechnung der effektiv geleisteten Dienstage berücksichtigt, unter der Bedingung, dass diese Urlaubstage in den Zeitraum der Einstellung fallen.

Die weitere Berechnung erfolgt gemäß Artikel 39 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes, wobei es sich bei den erforderlichen Befähigungsnachweisen um die im Königlichen Erlass vom 19. Juni 1967 zur Festlegung der erforderlichen Befähigungsnachweise der Kandidaten für Anwerbungsämter des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstpersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht angeführten Befähigungsnachweise handelt.



KAPITEL XXXI — *Festlegung der Stundenanzahl für die Inspektion anerkannter Religionen sowie Bestimmung der Zulage*

**Art. 116** - Die Stundenanzahl des Urlaubs im Interesse des Unterrichtswesens zwecks Wahrnehmung der Inspektion der Religionsunterrichte im Gemeinschaftsunterrichtswesen wird von der Regierung bestimmt. Bei der Bestimmung gelten folgende Regeln:

1. die Regierung beachtet die Anzahl Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalent), die in der betreffenden Religion gewährt werden,
2. die Anzahl darf höchstens die Hälfte der Anzahl Stunden einer Vollzeitbeschäftigung ausmachen.

**Art. 117** - Das Personalmitglied erhält zum Gehalt eine Zulage. Die Zulage besteht aus dem Unterschied zwischen A und B.

A ist das Gehalt, das das Personalmitglied beziehen würde, wenn ihm auf der Grundlage von Artikel 2 Kapitel I B «des Königlichen Erlasses vom 27. Juni 1974 zur Festlegung der Dienstpostentabellen, die ab dem 1. April 1972 für die Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes sowie für die Personalmitglieder des Inspektionsdienstes der Fernkurse und des subventionierten Primarunterrichtswesens gelten und zur Festlegung der Besoldungsgruppen für das Personal der staatlichen PMS-Zentren sowie zur Gewährung eines Gehaltszuschlages» die Gehaltstabelle 475 zuzuordnen wäre, falls es mindestens ein Diplom des Hochschulwesens zweiten Grades besitzt, beziehungsweise die Gehaltstabelle 190/1, falls es nicht dieses Diplom besitzt.

B ist das Gehalt, das dem Personalmitglied als definitiver Religionslehrer zusteht.

KAPITEL XXXII — *Übergangsbestimmungen*

**Art. 118** - Auf Personalmitglieder, die in den Anwendungsbereich des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes fallen und in den Schuljahren 2005-2006 und/oder 2006-2007 auf Grund der zu diesem Zeitpunkt gültigen Abweichungsbestimmungen ohne erforderlichen Befähigungsnachweis bezeichnet worden sind, können hinsichtlich der Bezeichnungs- und Ernennungsbedingungen im Zusammenhang mit dem erforderlichen Befähigungsnachweis weiterhin die vor In-Kraft-Treten des vorliegenden Dekretes anwendbaren Abweichungsbestimmungen gelten.

Auf Personalmitglieder, die in den Anwendungsbereich desselben Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 fallen und im Schuljahr 2006-2007 ein Praktikum absolvieren, gelten hinsichtlich etwaiger Verlängerung des Praktikums und Ernennung die vor In-Kraft-Treten des vorliegenden Dekretes anwendbaren Bestimmungen.

KAPITEL XXXIII — *Aufhebungsbestimmungen*

**Art. 119** - Werden aufgehoben:

1. Artikel 51 § 2 Nummer 2 und § 3 Absatz 2 Nummer 2, 53, 64 sowie 169bis des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

2. der Königliche Erlass vom 22. Juli 1969 zur Festlegung der Regeln zur Bestimmung der Rangordnung der Anwärter auf eine zeitweilige Anstellung im staatlichen Unterrichtswesen;

3. Artikel 5bis des Königlichen Erlasses vom 29. Mai 1972 über die Tage bezahlten Krankheits- und Mutterschaftsurlaub der zeitweilig angestellten Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals und des paramedizinischen Personals der staatlichen Anstalten für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht, eingefügt durch den Erlass der Exekutive vom 9. Dezember 1992;

4. der Königliche Erlass vom 2. Juli 1981 zur Organisation der Streichung von Disziplinarstrafen, die den Mitgliedern des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Unterrichtseinrichtungen, der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes;

5. der Königliche Erlass Nr. 294 vom 31. März 1984 zur Festlegung der Bedingungen zur Gewährung des zeitversetzten Gehalts für gewisse zeitweilige Personalmitglieder des Unterrichtswesens, die während der Sommerferien über ein anderes berufliches Einkommen verfügen;

6. Artikel 8 Absatz 2 des Erlasses der Exekutive vom 23. August 1989 bezüglich des Urlaubs wegen reduzierter Dienstleistungen, der den Personalmitgliedern des subventionierten Unterrichtswesens und der subventionierten Psycho-medizinisch-sozialen Zentren gewährt wird, die das 50. Lebensjahr erreicht oder aber mindestens zwei Kinder zu Lasten haben, die nicht älter als 14 Jahre sind, und bezüglich der Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen vor der Alterspension;

7. Artikel 8 Absatz 2 des Königlichen Erlasses vom 4. September 1989 betreffend den Urlaub wegen verkürzter Arbeitszeit, der den Personalmitgliedern im staatlichen Unterrichtswesen und in den staatlichen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren gewährt wird, wenn sie das Alter von fünfzig Jahren erreicht haben oder mindestens zwei Kinder haben, die nicht älter als vierzehn Jahre sind, und betreffend die Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen vor der Versetzung in den Ruhestand;

8. Was die Anwerbungsämter betrifft, die Artikel 1 bis 10 des Erlasses der Exekutive vom 27. Februar 1991 zur Festlegung der Prioritäten und Modalitäten, die zu beachten sind bei den Versetzungen der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der Lehranstalten der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Anstalten beauftragten Inspektionsdienstes;

9. Artikel 36, 37, 46 Absatz 1 Nummer 1 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;

10. Artikel 5 § 5 des Dekretes vom 30. Juni 2003 über dringende Maßnahmen im Unterrichtswesen 2003, abgeändert durch das Dekret vom 17. Mai 2004 über Maßnahmen im Unterrichtswesen, in der Ausbildung und im Bereich der Infrastruktur 2004;

11. Artikel 24, 41 Absatz 2 des Dekretes vom 29. März 2004 zur Festlegung des Statuts der subventionierten Personalmitglieder des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens und der offiziellen Psycho-medizinisch-sozialen Zentren

12. Artikel 5.17 Absatz 1 Nummer 3, 5.34 § 2 des Dekretes vom 27. Juni 2005 zur Schaffung einer autonomen Hochschule.

#### KAPITEL XXXIV — *In-Kraft-Treten*

**Art. 120** - Artikel 119 Nr. 5 tritt mit Wirkung vom 1. September 2002 in Kraft.

Die Artikel 8, 94 und 111 treten mit Wirkung vom 1. September 2005 in Kraft.

Artikel 40 tritt am 1. Juli 2006 in Kraft.

Die Artikel 1, 2, 4, 6, 7, 15, 16, 20 § 1, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 35, 36, 39, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 67, 68, 92, 93, 95, 115, 116, 117 und 119 Nummer 4 treten am 1. September 2006 in Kraft.

Die Artikel 9, 30, 38, 43, 112, 113, 114 und 119 Nummer 3, 6 und 7 treten am 1. November 2006 in Kraft.

Die Artikel 3, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20 § 2, 23, 24, 28, 32, 33, 34, 37, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 118 und 119 Nummer 1, 2, 8, 9, 10, 11 sowie 12 treten am 1. September 2007 in Kraft mit Ausnahme der Teile der Regelungen in diesen Artikeln über Aufruf, Bezeichnung, Ernennung, Einstellung, Versetzung und Stellentausch, die am 1. Januar 2007 in Kraft treten, damit die Bezeichnungen, Ernennungen, Einstellungen, Versetzungen und Stellentausch für das Schuljahr 2007-2008 ordnungsgemäß erfolgen können.»

Wir fertigen das vorliegende Dekret aus und ordnen an, dass es durch das

*Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Eupen, den 26. Juni 2006

Ministerpräsident der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft,  
Minister für lokale Behörden  
K.-H. LAMBERTZ

Vize-Ministerpräsident der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft,  
Minister für Ausbildung und Beschäftigung Soziales und Tourismus,  
B. GENTGES

Minister für Unterricht und wissenschaftliche Forschung,  
O. PAASCH

Ministerin für Kultur und Medien, Denkmalschutz, Jugend und Sport,  
I. WEYKMANS

#### Notes

(1) Sitzungsperiode 2005-2006.

Dokumente des Parlamentes: 54 (2005-2006) Nr. 1 Dekretentwurf

54 (2005-2006) Nr. 2-8 Abänderungsvorschläge

54 (2005-2006) Nr. 9 Bericht

Ausführlicher Bericht: Diskussion und Abstimmung - Sitzung vom 26. Juni 2006.

## TRADUCTION

## MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

F. 2006 — 4168

[C — 2006/33090]

## 26 JUIN 2006. — Décret portant des mesures en matière d'enseignement 2006

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

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Modification de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique*

**Article 1<sup>er</sup>.** L'article 32, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique est complété par les alinéas 3 et 4 suivants :

« Lorsque deux ou plusieurs désignations ou engagements à titre temporaire consécutifs sont séparés uniquement par un ou plusieurs jours de congé scolaire, tous les jours, y compris les jours de congé scolaire, comptabilisés jusqu'à la fin de la dernière désignation ou du dernier engagement sont rémunérés. Le nombre de jours rémunérés ne peut en aucun cas dépasser 300 par année civile. Par jour de congé scolaire, l'on entend les jours énumérés à l'article 58 du décret du 31 août 1998 relatif aux missions confiées aux pouvoirs organisateurs et au personnel des écoles et portant des dispositions générales d'ordre pédagogique et organisationnel pour les écoles ordinaires.

La règle énoncée à l'alinéa 3 s'applique également lorsque deux désignations ou engagements à titre temporaire consécutifs sont séparés uniquement par un congé de détente, les vacances de Noël ou de Pâques. »

CHAPITRE II. — *Modification de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement*

**Art. 2.** La loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement est modifiée comme suit :

1° dans l'article 8, alinéa 2, modifié par le décret du 31 août 1998, la première phrase est remplacée comme suit :

« Par cours de religion, l'on entend le cours de religion catholique, protestante, orthodoxe, israélite, islamique ou anglicane. »;

2° l'article 9, alinéa 4, est remplacé comme suit :

« Dans les établissements de l'enseignement communautaire, l'inspection du cours de religion est assurée par des membres du personnel qui ont été mis en congé dans l'intérêt de l'enseignement par le Gouvernement sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. »;

3° dans le chapitre VI, il est inséré un article 37bis libellé comme suit :

« Article 37bis. Les pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre subventionné tiennent une comptabilité complète en partie double, conformément au plan comptable minimum normalisé prévu à l'article 4, alinéa 6, de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité des entreprises.

Les pouvoirs organisateurs peuvent élaborer et utiliser un plan comptable minimum normalisé adapté à l'enseignement et approuvé par le Gouvernement.

Le Gouvernement peut contrôler sur place les comptes annuels.

Les comptes annuels sont soumis aux organes de concertation légalement compétents. »

CHAPITRE III. — *Modification de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat*

**Art. 3.** L'article 4 de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat, modifié par le décret du 17 février 1992, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 4 - § 1<sup>er</sup> - Nul ne peut être nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement s'il ne remplit pas les conditions suivantes :

1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens du § 2; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition;

2° posséder le titre requis pour la fonction en question ou disposer d'une équivalence réglée par décret.

§ 2 - Au sens du § 1<sup>er</sup>, l'on entend par :

1° citoyen de l'Union européenne: toute personne qui possède la nationalité d'un état membre de l'Union européenne;

2° membre de la famille :

a) le conjoint;

b) le cohabitant légal du citoyen de l'Union au sens des articles 1475 et suivants du Code civil;

c) les parents en ligne directe descendante du citoyen de l'Union, de son conjoint ou de son cohabitant légal au sens du littéra b), lorsque ceux-ci n'ont pas encore 21 ans accomplis ou lorsqu'ils sont à la charge des personnes concernées;

d) les parents en ligne directe ascendante du citoyen de l'Union, de son conjoint ou de son cohabitant légal au sens du littéra b), lorsque ceux-ci sont à la charge des personnes concernées.

Le parent prouve qu'il remplit l'une des conditions ci-dessus.

Les définitions formulées au premier alinéa servent à transposer la directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des Etats membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE. »

CHAPITRE IV. — *Modification de l'arrêté royal du 10 mars 1965 portant statut pécuniaire du personnel des cours à horaire réduit relevant du Ministère de l'Education nationale et de la Culture*

**Art. 4.** L'article 25, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 10 mars 1965 portant statut pécuniaire du personnel des cours à horaire réduit relevant du Ministère de l'Education nationale et de la Culture est complété par les alinéas suivants :

« Lorsque deux ou plusieurs désignations ou engagements à titre temporaire consécutifs sont séparés uniquement par un ou plusieurs jours de congé scolaire, tous les jours, y compris les jours de congé scolaire, comptabilisés jusqu'à la fin de la dernière désignation ou du dernier engagement sont rémunérés. Le nombre de jours rémunérés ne peut en aucun cas dépasser 300 par année civile. Par jour de congé scolaire, l'on entend les jours énumérés à l'article 58 du décret du 31 août 1998 relatif aux missions confiées aux pouvoirs organisateurs et au personnel des écoles et portant des dispositions générales d'ordre pédagogique et organisationnel pour les écoles ordinaires.

La règle visée à l'alinéa 3 s'applique également lorsque deux désignations ou engagements à titre temporaire consécutifs sont séparés uniquement par un congé de détente, les vacances de Noël ou de Pâques. »

CHAPITRE V. — *Modification de l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat*

**Art. 5.** L'article 12, 1<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat est remplacé comme suit :

« 1<sup>o</sup> être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition; »

**Art. 6.** Le chapitre IX du même arrêté royal, et les articles 57 à 84 qu'il contient, sont remplacés par la disposition suivante :

« CHAPITRE IX - DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 57. Les articles 122 à 140 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements sont d'application. »

**Art. 7.** Dans le même arrêté royal, il est inséré un nouveau chapitre IXbis, comprenant l'article 58, libellé comme suit :

« CHAPITRE IXbis - DE LA SUSPENSION PREVENTIVE

Article 58. Les articles 141 à 143 de l'arrêté royal mentionné à l'article 57 sont d'application. »

CHAPITRE VI. — *Modification de l'arrêté royal du 19 juin 1967 fixant les titres requis des candidats aux fonctions de recrutement du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat*

**Art. 8.** Dans l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 19 juin 1967 fixant les titres requis des candidats aux fonctions de recrutement du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, le 2bis, inséré par le décret du 27 juin 2005 portant création d'une haute école autonome, est remplacé comme suit :

« 2bis Secrétaire en chef : au moins un certificat d'études de l'enseignement supérieur de type court ».

CHAPITRE VII. — *Modification de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat*

**Art. 9.** L'article 19, alinéa 3, et l'article 26, alinéa 3, de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, sont remplacés comme suit :

« Le membre du personnel qui souhaite prolonger le congé en cours introduit, par l'intermédiaire du chef d'établissement ou du directeur, une demande écrite auprès du pouvoir organisateur au plus tard trois mois avant la fin dudit congé. Le pouvoir organisateur peut toutefois accorder le congé après expiration du délai de demande prévu, pour autant que cela n'affecte pas le bon fonctionnement du service. »

CHAPITRE VIII. — *Modification de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements*

**Art. 10.** Dans l'article 3bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, le nombre « 39 » est remplacé par le nombre « 40 » et le nombre « 139 » est supprimé.



**Art. 11.** L'article 14 du même arrêté royal est remplacé par la disposition suivante :

« Article 14. Les articles 5 à 12 s'appliquent également aux membres du personnel désignés à titre temporaire. »

**Art. 12.** Au chapitre III du même arrêté royal, l'intitulé du chapitre, les sections 1 à 3 ainsi que les articles 15 à 50 qu'elles contiennent, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE III - DU RECRUTEMENT

Section 1<sup>re</sup> - Dispositions générales

Article 15 - Principe

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

Section 2 - Désignation à titre temporaire

Article 16 - Conditions de désignation

Nul ne peut être désigné à titre temporaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit pas, au moment de la désignation, les conditions suivantes :

1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition;

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 du titre requis correspondant à la fonction à conférer ou avoir obtenu pendant trois années scolaires une dérogation prévue à l'article 19, § 2, pour la fonction à pourvoir, les conditions suivantes devant être remplies :

a) il ne s'est pas écoulé plus de cinq années scolaires entre la première et la troisième dérogation;

b) chacune des trois dérogations couvrait au moins quinze semaines avant le 30 avril;

c) le bulletin de signalement se rapportant à la troisième dérogation porte au moins en conclusion la mention « satisfaisant »;

d) s'il s'agit d'un membre du personnel directeur et enseignant, être titulaire d'un titre pédagogique accordé sur la base d'une formation dont le Gouvernement soumet les éléments essentiels à l'approbation du Parlement;

6° remettre, lors de l'entrée en fonction, un certificat médical de six mois de date au maximum attestant qu'il se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves ou étudiants ni celle des autres membres du personnel;

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

8° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

Le pouvoir organisateur ne peut procéder à la désignation d'un membre du personnel temporaire qu'après application de la réglementation relative à la réaffectation, à la remise au travail ou au complément d'horaire.

En cas de désignation couvrant une année scolaire complète, le pouvoir organisateur consulte au préalable tous les chefs d'établissement du niveau d'enseignement concerné, à moins que ce ne soit pas possible pour des raisons de force majeure. De plus, ces désignations sont discutées au préalable au sein d'un comité de concertation intermédiaire compétent pour tous les établissements de l'enseignement communautaire.

Article 17 - Règle de priorité

Est prioritaire pour une désignation en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant d'une fonction 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 candidat qui remplit les conditions suivantes :

1° il a introduit sa candidature;

2° il remplit les conditions mentionnées à l'article 16, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°;

3° il peut faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement;

4° le dernier bulletin de signalement mentionné à l'article 24 et établi pour l'année scolaire au cours de laquelle il a été en activité de service pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines avant le 30 avril, porte en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie.

Un candidat qui a presté des jours d'activité de service dans une autre fonction de la catégorie concernée pour laquelle il possède le titre requis se voit ajouter ces jours d'activité de services aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 3°, qui sont pris en compte pour le calcul de la priorité, à condition qu'il justifie d'au moins 360 jours d'activité de service dans la fonction pour laquelle il souhaite faire valoir sa priorité.

Article 18 - Calcul de l'ancienneté en matière de priorité

Pour le calcul de l'ancienneté visée à l'article 17, c'est le 30 avril de l'année de la demande qui sert de jour de référence, et ce conformément aux dispositions de l'article 40, les services prestés dans le cadre de la dérogation prévue à l'article 19, § 2, n'étant pas pris en considération.

S'il est mis fin à une désignation par licenciement ou résiliation en application des articles 26, 27 et 28, les jours d'activité de service prestés dans le cadre de cette désignation auprès du pouvoir organisateur ne sont pas pris en considération pour calculer l'ancienneté visée au premier alinéa 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 26, § 3, alinéa 4.

#### Article 19 - Disposition dérogatoire

§ 1<sup>er</sup> - Après avoir épuisé la liste de candidats remplissant toutes les conditions mentionnées à l'article 16, alinéa 1<sup>er</sup>, et avant d'appliquer le § 2, le pouvoir organisateur peut désigner un candidat qui remplit toutes les conditions mentionnées à l'article 16, alinéa 1, à l'exception de celle fixée au 8<sup>o</sup>.

§ 2 - Si aucun candidat ne remplit la condition mentionnée à l'article 16, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, le pouvoir organisateur peut, par dérogation à l'article 16, désigner à titre temporaire un candidat qui s'est inscrit à la suite de l'appel mentionné à l'article 16, alinéa 1, 8<sup>o</sup>, qui n'est pas porteur du titre requis pour la fonction à pourvoir.

Toute désignation opérée en application de l'alinéa précédent vaut pour une période déterminée qui se termine toutefois au plus tard le 30 juin de l'année où la désignation a été opérée.

§ 3 - Par dérogation à l'article 16, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, le pouvoir organisateur peut choisir entre un candidat qui a obtenu la mention « insuffisant » lors du dernier signalement ou lors des deux dernières évaluations et un autre candidat, que ce dernier soit porteur ou non du titre requis.

#### Article 20 - Titres, mérites et continuité

Sans préjudice de l'article 17, le pouvoir organisateur compare toujours, avant la désignation, les titres et mérites du candidat au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

1<sup>o</sup> les bulletins de signalement;

2<sup>o</sup> l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3<sup>o</sup> les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4<sup>o</sup> les formations continuées (nombre, durée et contenu).

Lorsqu'il prend sa décision, le pouvoir organisateur tient parallèlement compte de la continuité indispensable au sein du personnel scolaire.

#### Article 21 - Rédaction d'un acte de désignation

Pour toute désignation, le pouvoir organisateur établit un acte de désignation dont l'école concernée et le membre du personnel reçoivent copie.

Cet acte de désignation mentionne au moins :

1<sup>o</sup> l'identité du pouvoir organisateur;

2<sup>o</sup> l'identité du membre du personnel;

3<sup>o</sup> la dénomination des écoles où le membre du personnel est affecté;

4<sup>o</sup> la fonction à exercer et le volume de la charge;

5<sup>o</sup> 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;

6<sup>o</sup> la date de l'entrée en fonction.

#### Article 22 - Appel aux candidats et informations en matière de priorité

§ 1<sup>er</sup> - Entre le 1<sup>er</sup> et le 20 avril de chaque année, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une désignation à titre temporaire pour l'année scolaire suivante. Cet appel est publié dans la presse, par affichage dans les écoles et sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel mentionne les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que toutes les données concernant la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Dans sa candidature, le candidat mentionne entre autres les fonctions auxquelles celle-ci se rapporte. Il apporte la preuve de services suffisants en joignant entre autres les attestations de service visées à l'article 31 dont il dispose.

§ 2 - Sur simple demande des candidats, le pouvoir organisateur leur transmet la liste des membres du personnel désignés en application de l'article 17.

#### Article 23 - Candidature et perte de la priorité

Toute candidature vaut pour la durée de l'année scolaire pour laquelle elle est introduite.

Sauf cas de force majeure, le candidat qui n'accepte pas un emploi qui lui est proposé conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir son droit de priorité pendant l'année scolaire en cours.

#### Article 24 - Bulletin de signalement et possibilité de recours

§ 1<sup>er</sup> - Un membre du personnel temporaire est évalué par le chef d'établissement chaque année scolaire où il compte une période ininterrompue d'au moins quinze semaines d'activité de service et a presté des services effectifs.

Par dérogation au premier alinéa, le chef d'établissement peut aussi évaluer un membre du personnel qui a été en activité de service et a presté des services effectifs durant moins de quinze semaines, en veillant à ce que les services prestés montrent un minimum de continuité.

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

Par dérogation au premier alinéa, les membres du personnel désignés conformément à l'article 17 sont évalués toutes les deux années scolaires, à moins qu'ils ne soient affectés auprès d'une autre école.

Le membre du personnel visé au premier alinéa peut également demander une telle évaluation par écrit auprès du chef d'établissement.

§ 2 - L'évaluation se présente sous la forme d'un bulletin de signalement motivé comprenant entre autres des renseignements sur la fonction exercée et la durée des prestations fournies ainsi que sur les capacités, les prestations et l'engagement du membre du personnel pour l'école. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son acte de nomination. Le bulletin peut porter en conclusion la mention « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

Le modèle du bulletin de signalement est fixé par le Gouvernement.

§ 3 - Le chef d'établissement remet au membre du personnel le bulletin en double exemplaire. Le membre du personnel signe les deux exemplaires et en conserve un.

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

Dans un délai de quarante-cinq jours à dater de la réception du recours, la chambre de recours transmet un avis motivé au pouvoir organisateur. Dans un délai de dix jours à dater de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur communique sa décision définitive au membre du personnel. S'il ne suit pas cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif.

#### Article 25 - 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 relative à la réaffectation, à la remise au travail ou au complément d'horaire;

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 d'école de l'année scolaire à laquelle se rapporte la désignation.

Le pouvoir organisateur informe par écrit le membre du personnel que la désignation prend fin.

#### Article 26 - 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 quinze jours. Le licenciement doit être motivé.

§ 2 - Après concertation avec le pouvoir organisateur et après avoir entendu le membre du personnel, le chef d'établissement lui remet 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. 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 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.

§ 3 - Le membre du personnel auquel le licenciement a été notifié et qui a été désigné à titre temporaire en application de l'article 17 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.

#### Article 27 - Licenciement immédiat pour faute grave

§ 1<sup>er</sup> - Le pouvoir organisateur peut 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 suivant le jour où il a pris 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 agréée, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement communautaire 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 trois jours suivant l'audition, qu'il est mis fin à la désignation. Sous peine de nullité, la décision est notifiée au membre du personnel 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 - Dans les cas suivants, le membre du personnel peut être immédiatement écarté de ses fonctions pendant la période prévue aux §§ 2 et 3 :

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.

Article 28 - Résiliation anticipée par le membre du personnel

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

Article 29 - Modalités relatives à la résiliation

Sous réserve du licenciement immédiat pour faute grave prévu à l'article 27, 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.

Article 30 - Résiliation de commun accord

Le service peut prendre fin anticipativement de commun accord; il peut alors être renoncé au préavis mentionné à l'article 26, § 1<sup>er</sup>, ou à l'article 28.

Le commun accord, la renonciation au préavis ainsi que la date à laquelle le membre du personnel a marqué son accord seront constatés par écrit.

Article 31 - Attestation de service

A l'issue de toute période d'activité de service, 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 dénomination de la fonction et le volume de l'emploi.

Section 3 - Permutation, mutation et nomination à titre définitif

Sous-section 1<sup>re</sup> - Permutation

Article 32 - Principe

Le pouvoir organisateur peut accorder une permutation à deux membres du personnel nommés à titre définitif qui en font la demande. Une permutation s'opère dans la même fonction.

La demande motivée est introduite par les deux membres du personnel auprès du pouvoir organisateur pour le 15 mars au plus tard, et ce par recommandé ou par lettre avec accusé de réception.

La permutation intervient, sans interruption, au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire suivante.

Les écoles et membres du personnel concernés reçoivent copie de la décision.

Sous-section 2 - Mutation

Article 33 - Principe

§ 1 - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer et le libère pour une mutation peut accorder la mutation à un membre du personnel nommé à titre définitif qui en fait la demande, sauf s'il est tenu, en vertu de la réglementation relative à la réaffectation, à la remise au travail ou au complément d'horaire, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Une mutation est toujours opérée dans une même fonction. Elle ne peut être accordée à un membre du personnel que si le volume de l'emploi vacant correspond au moins à celui de la nomination à titre définitif dans la fonction concernée.

Avant toute mutation, le pouvoir organisateur consulte les chefs d'établissement du niveau d'enseignement concerné, à moins que ce ne soit pas possible pour des raisons de force majeure.

Les mutations sont discutées au préalable au sein d'un comité de concertation intermédiaire compétent pour tous les établissements de l'enseignement communautaire.

§ 2 - Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans l'enseignement subventionné peuvent, conformément aux présentes dispositions poser leur candidature à un emploi libéré pour une mutation dans l'enseignement de la Communauté germanophone. La mutation ne peut intervenir que moyennant l'accord du pouvoir organisateur concerné.

Les services prestés dans l'enseignement subventionné sont assimilés à des services prestés dans l'enseignement de la Communauté germanophone et calculés conformément aux présentes dispositions.

Article 34 - Titres, mérites et autres critères liés à la mutation

Avant toute mutation, le pouvoir organisateur compare toujours les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée. Lors de la décision de mutation, le pouvoir organisateur tient également compte d'aspects géographiques et socio-familiaux dans la situation du candidat ainsi que de la continuité indispensable au niveau du personnel scolaire.



Il prend aussi en considération d'autres critères, notamment :

- 1° les rapports d'évaluation;
- 2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;
- 3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);
- 4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

#### Article 35 - Rédaction d'un acte de mutation

Pour toute mutation, le pouvoir organisateur qui accueille le membre du personnel établit un acte de mutation dont les écoles concernées et le membre du personnel reçoivent copie.

Cet acte de mutation mentionne au moins :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la dénomination de l'école où le membre du personnel est muté;
- 4° la fonction (y compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est muté.

#### Article 36 - Appel aux candidats à une mutation

Au cours de la deuxième quinzaine du mois de février de chaque année scolaire, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une mutation. Cet appel est publié dans la presse, par affichage dans les écoles et sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel contient une liste des emplois qui seront probablement vacants au 1<sup>er</sup> octobre de l'année scolaire suivante et qui ont été libérés pour une mutation. Il contient des indications sur les emplois à pourvoir, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

#### Article 37 - Moment où s'opère la mutation

Les mutations interviennent au 1<sup>er</sup> octobre, à condition que l'emploi concerné soit encore vacant à ce moment.

#### Sous-section 3 - Nomination à titre définitif

#### Article 38 - 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, à la remise au travail ou au complément d'horaire, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Sans préjudice de l'article 18 du décret du 6 juin 2005 portant des mesures en matière d'enseignement - 2005, une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement dans l'enseignement fondamental ne sera opérée que si le capital emplois était ouvert pour le volume de cet emploi au cours des deux années scolaires précédentes.

Avant toute nomination, le pouvoir organisateur consulte tous les chefs d'établissement du niveau d'enseignement concerné, à moins que ce ne soit pas possible pour des raisons de force majeure.

En outre, une nomination est discutée au préalable au sein d'un comité de concertation intermédiaire compétent pour tous les établissements de l'enseignement communautaire.

#### Article 39 - Conditions de nomination

Nul membre du personnel ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de la nomination, les conditions suivantes :

1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition;

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 du titre requis correspondant à la fonction à conférer ou avoir obtenu pendant trois années scolaires une dérogation prévue à l'article 19, § 2 pour la fonction à pourvoir, les conditions suivantes devant être remplies :

a) il ne s'est pas écoulé plus de cinq années scolaires entre la première et la troisième dérogation;

b) chacune des trois dérogations couvrait au moins quinze semaines avant le 30 avril;

c) le bulletin de signalement se rapportant à la troisième dérogation porte au moins en conclusion la mention « satisfaisant »;

c) s'il s'agit d'un membre du personnel directeur et enseignant, être titulaire d'un titre pédagogique accordé sur la base d'une formation dont le Gouvernement soumet les éléments essentiels à l'approbation du Parlement;

6° posséder les aptitudes physiques requises;

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

8° pouvoir faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité, la protection de la maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement;

9° produire un dernier bulletin de signalement, tel que mentionné à l'article 24, portant en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie;

10° exercer la fonction à titre principal;

11° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

Si un membre du personnel nommé à titre définitif a presté des jours d'activité de service dans une autre fonction de la catégorie concernée pour laquelle il est porteur du titre requis, ces jours d'activité de service sont ajoutés aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 8°, à condition qu'il compte au moins 360 jours d'activité de service dans la fonction dans laquelle il souhaite être nommé.

#### Article 40 - Calcul de l'ancienneté

Les dispositions suivantes sont appliquées pour calculer l'ancienneté :

1° sont seuls pris en considération les services prestés en fonction principale dans l'enseignement de la Communauté germanophone jusqu'au 30 avril, pour autant que le candidat remplisse la condition fixée à l'article 16, 5°;

2° la durée des services rendus à titre d'agent contractuel subventionné et de temporaire est égale au nombre de jours comptés du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques; le nombre de jours ainsi obtenu est multiplié par 1,2;

3° les jours prestés à titre de membre du personnel nommé à titre définitif se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'été comprises;

4° 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 fournis dans une fonction à prestations complètes;

5° 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;

6° 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.

#### Article 41 - Priorité pour l'extension de la nomination

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 nomination dans la fonction et dans l'école concernées.

#### Article 42 - Limitation des nominations dans plusieurs fonctions

Plusieurs nominations dans différentes fonctions ne sont permises que si elles ne représentent pas au total un nombre d'heures supérieur à celui d'une fonction principale à prestations complètes.

#### Article 43 - Titres, mérites et continuité

Avant toute nomination, le pouvoir organisateur compare toujours les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à la fonction concernée, notamment :

1° les bulletins de signalement;

2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4° les formations continues (nombre, durée et contenu).

Lorsqu'il prend sa décision, le pouvoir organisateur tient parallèlement compte de la continuité indispensable au sein du personnel scolaire.

#### Article 44 - Rédaction d'un acte de nomination

Pour toute nomination dans une fonction, le pouvoir organisateur établit un acte de nomination dont l'école concernée et le membre du personnel reçoivent copie.

Cet acte de nomination mentionne au moins :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la dénomination de l'école où le membre du personnel est nommé;

4° la fonction (en ce compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est nommé;

5° la date de la nomination.

#### Article 45 - Appel aux candidats

Au cours de la deuxième quinzaine du mois d'avril de chaque année, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une extension de nomination et à une nomination à titre définitif. L'appel est affiché dans les écoles et publié sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel contient une liste des emplois qui seront probablement vacants au 1<sup>er</sup> octobre et qui ont été libérés pour une nomination. Il contient des indications sur les emplois à pourvoir, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Quiconque se porte candidat à une nomination à titre définitif dans plusieurs fonctions introduit une candidature distincte pour chacune d'elles.

#### Article 46 - Moment où sont opérées les nominations et volume des charges

Les nominations à titre définitif interviennent le 1<sup>er</sup> octobre dans les emplois visés à l'article 45, alinéa 2, qui sont encore vacants à cette date.

Lors d'une première nomination à une fonction et lors d'une extension de la nomination dans la fonction concernée auprès d'une autre école, le nombre minimal d'heures correspond à un quart du nombre d'heures requis pour un emploi à temps plein. »

**Art. 13.** Le chapitre VI du même arrêté royal et les articles 66 à 75 qu'il contient sont remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VI - RAPPORT D'ÉVALUATION ET DOSSIER PERSONNEL

Article 66 - Possibilité d'évaluation

Tout membre du personnel nommé à titre définitif, à l'exception de ceux qui exercent une fonction de promotion, peut être évalué par le chef d'établissement ou demander une telle évaluation.

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

Article 67 - Rapport d'évaluation

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. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son acte de nomination. Le rapport peut porter en conclusion les mentions « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

Le modèle du rapport d'évaluation est fixé par le Gouvernement.

Article 68 - Possibilité de recours

§ 1<sup>er</sup> - Le chef d'établissement 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 signer le rapport 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 ne suit pas cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif.

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

Article 69 - Dossier personnel

§ 1<sup>er</sup> - 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 peines disciplinaires prononcées.

§ 2 - Tout membre du personnel a le droit de consulter son dossier personnel. »

**Art. 14.** L'article 85, littéra *a*), du même arrêté royal du 22 mars 1969 est remplacé comme suit :

« *a*) la durée des services rendus à titre de temporaire dans une fonction à prestations complètes est égale au nombre de jours comptés du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, 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; le nombre de jours ainsi obtenu est multiplié par 1,2; »

**Art. 15.** Le chapitre IX du même arrêté royal et les articles 122 à 157 qu'il contient, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE IX - DU RÉGIME DISCIPLINAIRE ET DE LA SUSPENSION PREVENTIVE

Section 1<sup>re</sup> : Peines disciplinaires

Article 122 - 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 disciplinaire;

6° la rétrogradation;

7° le licenciement d'office.

Article 123. Une retenue sur traitement est appliquée pendant trois mois au plus et ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou du traitement d'attente.

Article 124 - La suspension disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et perçoit la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou de son traitement d'attente.

Article 125 - La durée de la mise en non-activité disciplinaire ne peut être inférieure à un an ni supérieure à cinq ans.

Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et perçoit pendant les deux premières années 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.

Article 126 - Dans le cas de la rétrogradation, le membre du personnel se voit attribuer une nouvelle échelle de traitement, correspondant à sa nouvelle fonction.

Article 127 - La retenue sur traitement ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour effet de ramener le traitement du membre du personnel à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles il aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

#### Section 2 - Procédure disciplinaire

Article 128 - Pour les membres du personnel directeur et enseignant, à l'exclusion des chefs d'établissement, pour les membres du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social :

1° le rappel à l'ordre, le blâme et la retenue sur traitement sont proposés par le chef d'établissement ou par le fonctionnaire dirigeant de l'administration de l'enseignement et prononcés par le Gouvernement;

2° les autres peines sont proposées par le Ministère et prononcées par le Gouvernement.

Si la mesure est prise à l'encontre d'un chef d'établissement, toutes les peines sont proposées par le Ministère et prononcées par le Gouvernement.

Article 129 - § 1<sup>er</sup> - Après avoir entendu le membre du personnel, le chef d'établissement, le fonctionnaire dirigeant de l'administration de l'enseignement ou le Ministère lui notifie une proposition de peine disciplinaire par recommandé, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Outre la proposition, le recommandé contient également le texte du deuxième alinéa.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut, par écrit, exercer devant la chambre de recours un recours contre la proposition de peine disciplinaire. Si, à l'expiration de ce délai, le membre du personnel n'a exercé aucun recours, la proposition ainsi que le dossier de signalement du membre du personnel concerné sont transmis d'office au Gouvernement.

Le recours est suspensif.

§ 2 - En cas de recours, la proposition de peine disciplinaire et le dossier de signalement du membre du personnel concerné sont transmis par le chef d'établissement, le fonctionnaire dirigeant de l'administration de l'enseignement ou le Ministère à la chambre de recours compétente dans les quinze jours suivant la réception du recours.

§ 3 - Sauf dans le cas d'une procédure pénale, 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 Gouvernement.

En cas d'urgence, le Gouvernement peut demander une réduction de ce délai, sans que celui-ci ne puisse être inférieur à un mois.

§ 4 - Au plus tard trente jours après réception de l'avis de la chambre de recours ou à l'expiration du délai d'introduction du recours, le Gouvernement communique sa décision au membre du personnel par exploit d'huissier ou par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

S'il ne suit pas l'avis, il en indique les raisons.

§ 5. La peine prononcée est inscrite au dossier de signalement du membre du personnel.

Aucune peine ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Article 130 - Une procédure pénale suspend la procédure disciplinaire portant sur les mêmes faits.

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

#### Section 3 - Radiation d'une peine disciplinaire

Article 131 - § 1<sup>er</sup> - 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 disciplinaire.

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

§ 2 - 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 le droit à une fonction de sélection ou de promotion. La peine disciplinaire radiée est supprimée du dossier personnel.

#### Section 4 - Chambre de recours

##### Sous-section 1<sup>re</sup> - Dispositions générales

Article 132 - Le Gouvernement institue une chambre de recours pour l'enseignement communautaire.

##### Sous-section 2 - Organisation

Article 133 - Le président et les deux présidents suppléants de la chambre de recours sont désignés par le Gouvernement parmi les magistrats en activité.

Le Gouvernement désigne également un secrétaire et un secrétaire suppléant.

Article 134 - § 1<sup>er</sup> - La chambre de recours est composée :

1° du président ou d'un de ses suppléants;

2° du secrétaire ou de son suppléant;

3° d'un nombre égal de représentants des membres du personnel de l'enseignement communautaire, désignés directement par le Gouvernement et sur proposition des organisations syndicales représentatives de l'enseignement communautaire. Il y a, pour chacune de ces deux catégories, autant de membres suppléants que de membres effectifs.

Au moins un membre effectif ou suppléant désigné est issu d'une fonction de sélection ou de promotion et un du personnel paramédical.

Un membre suppléant au moins est désigné parmi les membres du personnel tombant sous l'application de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat, ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés.



Les membres effectifs et suppléants représentant les organisations syndicales représentatives, sont désignés par le Gouvernement sur proposition de ces organisations. En cas de désaccord au sein de ces organisations, le Gouvernement peut trancher.

Les organisations syndicales représentatives sont déterminées 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.

§ 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 désignés directement et trois membres désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives.

Article 135 - La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet à l'approbation du Gouvernement.

Article 136 - Dès que la chambre de recours est saisie, le président communique au membre du personnel la liste des membres effectifs et suppléants. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel et le Gouvernement peuvent demander la récusation de deux membres au maximum. Ils ne peuvent toutefois récuser simultanément 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 d'initiative pour les mêmes motifs.

Le président ou le président suppléant, 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.

Article 137 - 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 auxquelles ont droit le président, le secrétaire et les autres membres.

#### Section 5 - Procédure

Article 138 - § 1<sup>er</sup> - Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

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

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d'une des organisations syndicales agréées visées à l'article 134, § 1<sup>er</sup>, alinéa 5, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement communautaire qui sont en activité de service, en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

L'instance qui fait la proposition peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un agent du Ministère.

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

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

Article 139 - La chambre de recours ne peut délibérer valablement que si au moins deux membres représentant le Gouvernement et deux membres représentant les organisations syndicales sont présents.

Les représentants du Gouvernement et ceux des organisations syndicales doivent être en nombre égal pour participer au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie en éliminant du vote un ou plusieurs membres par tirage au sort.

Si le quorum nécessaire 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.

Les personnes mentionnées à l'article 134, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, ont voix délibérative.

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.

Article 140 - L'avis motivé est communiqué aux parties par lettre recommandée dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été émis. Il contient le nombre de voix, pour et contre, qui ont mené à cet avis.

#### Section 6 - Suspension préventive

Article 141 - § 1<sup>er</sup> - La suspension préventive est une mesure purement administrative n'ayant aucun caractère disciplinaire. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Dans les cas suivants, un membre du personnel peut être suspendu préventivement de ses fonctions par le Gouvernement lorsqu'il y va de l'intérêt du service ou de l'enseignement :

1° lors de poursuites pénales;

2° lors d'une procédure disciplinaire;

3° à partir du moment où prend cours le recommandé par lequel le Gouvernement informe le membre du personnel de 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 Gouvernement 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 la date de son expédition, soit par lettre avec accusé de réception 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 134, § 1<sup>er</sup>, alinéa 5, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement communautaire 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 prévu pour l'audition, le Gouvernement communique sa décision par recommandé au membre du personnel, même si ce dernier ou son représentant n'a pas comparu à l'audition. Le recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3 - Par dérogation au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 Gouvernement a pris connaissance des faits.

Le Gouvernement applique la mesure visée au § 2 au plus tard le troisième jour ouvrable suivant celui où il a pris la mesure visée au premier alinéa, 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 mentionnée au § 2.

§ 4 - La durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an. Ceci ne vaut pas en cas de poursuite pénale.

La suspension préventive expire en tout cas après quarante-cinq jours lorsque la proposition de peine disciplinaire visée à l'article 129, § 1<sup>er</sup>, n'a pas été notifiée dans ce délai au membre du personnel. Elle expire également le jour ultime où le Gouvernement, après avoir reçu l'avis de la chambre de recours, doit prendre une décision en application de l'article 129, § 4.

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

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée. A 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, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive en suivant la procédure mentionnée au § 2.

Article 142 - § 1<sup>er</sup> - 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 énoncées à l'article 122, 4°, 5°, 6° et 7°, lui a été notifiée.

Dans le cas visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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 du membre du personnel à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles il aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Article 143 - § 1<sup>er</sup> - A l'issue de la procédure disciplinaire ou judiciaire, la retenue sur traitement est rapportée, sauf si l'une des mesures prévues à l'article 122, 4°, 5°, 6° et 7°, est prise ou si le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Si la retenue sur traitement est rapportée, le membre du personnel perçoit, pour la durée de la suspension, le complément de traitement majoré des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

§ 2 - 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. 16.** L'article 167, § 1<sup>er</sup>, du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 16 février 1983 et l'arrêté du Gouvernement du 12 septembre 1990, est complété par les alinéas suivants :

« Un membre du personnel qui, dans le cadre d'un rappel en service, exerce une fonction avec un échelon de rémunération supérieur, obtient une allocation pour cette période.

L'allocation est calculée sur la base de la différence entre le traitement annuel dont bénéficierait le membre du personnel s'il était nommé à titre définitif dans la fonction exercée et le traitement annuel auquel il a droit pour la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif.

L'allocation est octroyée lorsque la fonction mieux rémunérée est exercée au moins six jours de travail consécutifs. Elle est octroyée à partir du premier jour où ladite fonction est exercée.

Le taux journalier est obtenu en divisant par 300 le montant déterminé en application de l'alinéa 4. L'allocation est liquidée mensuellement. Le montant annuel ne peut dépasser 300/300<sup>e</sup> par année scolaire.

Une interruption de service d'au moins six jours de travail consécutifs implique la suppression de l'allocation pour la durée de l'absence. »

**Art. 17.** Dans l'article 168 du même arrêté royal, la phrase introductive et le 1° sont remplacés comme suit :

« Les membres désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été désignés ou nommés à titre définitif de façon régulière; »

**Art. 18.** L'article 169, 2°, du même arrêté royal est remplacé comme suit :

« 2° le fait que les rapports d'évaluation portent en conclusion la mention « insuffisant » deux années de suite; ».

CHAPITRE IX — *Modification de l'arrêté royal du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'état et des internats dépendant de ces établissements*

**Art. 19.** Dans l'article 13bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, § 4, alinéa 1<sup>er</sup> et § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat et des internats dépendant de ces établissements, le passage « par priorité sur toute désignation à titre temporaire » est remplacé par le passage « par priorité sur toute désignation à titre temporaire et sur toute nomination à titre définitif ».

**Art. 20.** § 1 - L'article 13ter du même arrêté royal, inséré par le décret du 29 juin 1998, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 13ter - § 1<sup>er</sup> - Le membre du personnel bénéficiant d'un complément d'horaire conformément aux dispositions de l'article 13bis est rémunéré sur la base de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif.

§ 2 - Un membre du personnel qui exerce une fonction avec un échelon de rémunération supérieur obtient une allocation pour cette période.

L'allocation est calculée sur la base de la différence entre le traitement annuel dont bénéficierait le membre du personnel s'il était nommé à titre définitif dans la fonction exercée et le traitement annuel auquel il a droit pour la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif.

§ 3 - L'allocation est octroyée lorsque la fonction mieux rémunérée est exercée au moins six jours de travail consécutifs. Elle est octroyée à partir du premier jour où ladite fonction est exercée.

§ 4 - Le taux journalier est obtenu en divisant par 300 le montant déterminé en application du § 2, alinéa 2. L'allocation est liquidée mensuellement. Le montant annuel ne peut dépasser 300/300<sup>e</sup> par année scolaire.

Une interruption de service d'au moins six jours de travail consécutifs implique la suppression de l'allocation pour la durée de l'absence. »

§ 2 - Dans l'article 13quater du même arrêté, inséré par le décret du 29 juin 1998, le passage « par priorité sur toute désignation à titre temporaire » est remplacé par le passage « par priorité sur toute désignation à titre temporaire et sur toute nomination définitive ».

CHAPITRE X — *Modification de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs des religions catholique, protestante et israélite dans les établissements d'enseignement de la Communauté germanophone*

**Art. 21.** L'intitulé de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs des religions catholique, protestante et israélite dans les établissements d'enseignement de la Communauté germanophone, modifié par l'arrêté du Gouvernement du 5 septembre 1995, est remplacé comme suit :

« Arrêté royal fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs des religions catholique, protestante, israélite, islamique et anglicane dans les établissements d'enseignement de la Communauté germanophone ».

**Art. 22.** L'article 1<sup>er</sup> du même arrêté royal, modifié par l'arrêté du Gouvernement du 5 septembre 1995, est remplacé comme suit :

« Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application

Le présent arrêté est applicable aux maîtres de religion, professeurs de religion et inspecteurs des religions catholique, protestante, israélite, islamique et anglicane dans les établissements d'enseignement de la Communauté germanophone. »

**Art. 23.** Le chapitre III de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs des religions catholique, protestante et israélite dans les établissements d'enseignement de la Communauté germanophone, et les articles 3 à 22 qu'il contient sont remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE III - DU RECRUTEMENT

Section 1<sup>re</sup> - Dispositions générales

Article 3 - Principe

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

Section 2 - Désignation à titre temporaire

Article 4 - Conditions de désignation

§ 1 - Nul ne peut être désigné à titre temporaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit pas, au moment de la désignation, les conditions suivantes :

1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition;

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 du titre requis correspondant à la fonction à conférer ou avoir obtenu pendant trois années scolaires une dérogation prévue à l'article 7 pour la fonction à pourvoir, les conditions suivantes devant être remplies :

a) il ne s'est pas écoulé plus de cinq années scolaires entre la première et la troisième dérogation;

b) chacune des trois dérogations couvrait au moins quinze semaines avant le 30 avril;

c) le bulletin de signalement qui se rapporte à la troisième dérogation porte au moins en conclusion la mention « satisfaisant »;

d) s'il s'agit d'un membre du personnel directeur et enseignant, être titulaire d'un titre pédagogique accordé sur la base d'une formation dont le Gouvernement soumet les éléments essentiels à l'approbation du Parlement;

6° remettre, lors de l'entrée en fonction, un certificat médical de six mois de date au maximum, attestant qu'il se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves ou étudiants ni celle des autres membres du personnel;

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

8° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

Les désignations à titre temporaire sont opérées par le pouvoir organisateur sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. Les membres du personnel concernés sont également déchargés de leur fonction par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

En cas de désignation couvrant une année scolaire complète, le pouvoir organisateur consulte au préalable tous les chefs d'établissement du niveau d'enseignement concerné, à moins que ce ne soit pas possible pour des raisons de force majeure. De plus, ces désignations sont discutées au préalable au sein d'un comité de concertation intermédiaire compétent pour tous les établissements de l'enseignement communautaire.

§ 2 - Le pouvoir organisateur ne peut procéder à la désignation d'un membre du personnel temporaire qu'après application de la réglementation relative à la réaffectation ou à la remise au travail.

#### Article 5 - Règles de priorité

Est prioritaire pour une désignation en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant d'une fonction 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 candidat qui remplit les conditions suivantes :

1° il a introduit sa candidature;

2° il remplit les conditions mentionnées à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1, 5°;

3° il peut faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité et le congé prophylactique sont pris en compte comme jours effectivement prestés jusqu'à concurrence de 210 jours, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement;

4° le dernier bulletin de signalement mentionné à l'article 12 et établi pour l'année scolaire au cours de laquelle le candidat a été en activité de service pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines avant le 30 avril, porte en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie.

Un candidat qui a presté des jours d'activité de service dans une autre fonction pour laquelle il possède le titre requis se voit ajouter ces jours d'activité de service aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 2°, qui sont pris en compte pour le calcul de la priorité, à condition qu'il compte au moins 360 jours d'activité de service dans la fonction pour laquelle il souhaite faire valoir sa priorité.

#### Article 6 - Calcul de l'ancienneté en matière de priorité

Pour le calcul de l'ancienneté visée à l'article 5, c'est le 30 avril de l'année de la demande qui sert de jour de référence, et ce conformément aux dispositions de l'article 22septies, les services prestés dans le cadre de la dérogation prévue à l'article 7, § 2, n'étant pas pris en considération.

S'il est mis fin à une désignation par licenciement ou résiliation en application des articles 14, 15 et 16, les jours d'activité de service prestés dans le cadre de cette désignation auprès du pouvoir organisateur ne sont pas pris en considération pour calculer l'ancienneté visée au premier alinéa 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 14, § 3, alinéa 4.

#### Article 7 - Disposition dérogatoire

§ 1<sup>er</sup> - Après avoir épuisé la liste de candidats remplissant toutes les conditions mentionnées à l'article 4 et avant d'appliquer le § 2, le pouvoir organisateur peut, sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, désigner un candidat qui remplit toutes les conditions mentionnées à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception de celle fixée au 8°.

§ 2 - Si aucun candidat ne remplit la condition mentionnée à l'article 4, § 1, alinéa 1, 5°, le pouvoir organisateur peut, sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné et par dérogation à l'article 4, désigner à titre temporaire un candidat qui s'est inscrit à la suite de l'appel mentionné à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 8°, qui n'est pas porteur du titre requis pour la fonction à pourvoir.

Toute désignation opérée en application de l'alinéa précédent vaut pour une période déterminée qui se termine toutefois au plus tard le 30 juin de l'année où la désignation a été opérée.

§ 3 - Par dérogation à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, le pouvoir organisateur peut choisir entre un candidat qui a obtenu la mention « insuffisant » lors du dernier signalement ou lors des deux dernières évaluations et un autre candidat, que ce dernier soit porteur ou non du titre requis.

#### Article 8 - Titres, mérites et continuité

Sans préjudice de l'article 5, le pouvoir organisateur compare toujours, avant la désignation, les titres et mérites du candidat au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

1° les bulletins de signalement;

2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

Lorsqu'il prend sa décision, le pouvoir organisateur tient parallèlement compte de la continuité indispensable au sein du personnel scolaire.

#### Article 9 - Rédaction d'un acte de désignation

Pour toute désignation, le pouvoir organisateur établit un acte de désignation dont l'école concernée, le membre du personnel et l'autorité compétente pour le culte concerné reçoivent copie.



Cet acte de désignation mentionne au moins :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la dénomination des écoles où le membre du personnel est affecté;
- 4° la fonction à exercer et le volume de la charge;
- 5° 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;
- 6° la date de l'entrée en fonction.

Article 10 - Appel aux candidats et informations en matière de priorité

§ 1<sup>er</sup> - Entre le 1<sup>er</sup> et le 20 avril de chaque année, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une désignation à titre temporaire pour l'année scolaire suivante. L'appel est publié dans la presse, par affichage dans les écoles et sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel mentionne les conditions à remplir dans le chef des candidats ainsi que toutes les données concernant la forme et le délai dans lesquels doivent être introduites les candidatures.

Dans sa candidature, le candidat mentionne entre autres les fonctions auxquelles celle-ci se rapporte. Il apporte la preuve des services suffisants en joignant entre autres les attestations de service visées à l'article 19 dont il dispose.

§ 2 - Sur simple demande des candidats le pouvoir organisateur leur transmet la liste des membres du personnel désignés en application de l'article 5.

Le pouvoir organisateur notifie une copie de l'appel à l'autorité compétente pour le culte concerné.

Article 11 - Candidature et perte de la priorité

Chaque candidature est valable pour la durée de l'année scolaire pour laquelle elle est introduite.

Sauf cas de force majeure, le candidat qui n'accepte pas un emploi qui lui est proposé conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir son droit de priorité pendant l'année scolaire en cours.

Le pouvoir organisateur notifie une copie de la candidature, pour information, à l'autorité compétente pour le culte concerné.

Article 12 - Bulletin de signalement et possibilité de recours

§ 1<sup>er</sup> - Un membre du personnel temporaire est évalué par le chef d'établissement chaque année scolaire où il compte une période ininterrompue d'au moins quinze semaines d'activité de service et a presté des services effectifs.

Par dérogation au premier alinéa, le chef d'établissement peut aussi évaluer un membre du personnel qui a été en activité de service et a presté des services effectifs durant moins de quinze semaines, en veillant à ce que les services prestés montrent un minimum de continuité.

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

Par dérogation au premier alinéa, les membres du personnel désignés conformément à l'article 5 sont évalués toutes les deux années scolaires, à moins qu'ils ne soient affectés auprès d'une autre école.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut également demander par écrit une telle évaluation 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 ainsi que sur les capacités, les prestations et l'engagement du membre du personnel pour l'école. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son acte de nomination. Le rapport peut porter en conclusion la mention « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

L'évaluation pratiquée par le chef d'établissement ne porte ni sur les aptitudes didactiques pour sa spécialité ni sur le contenu du cours. L'évaluation de ces domaines relève exclusivement de l'autorité compétente pour le culte concerné.

Le modèle du bulletin de signalement est fixé par le Gouvernement.

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

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

Dans un délai de quarante-cinq jours à dater de la réception du recours, la chambre de recours transmet un avis motivé au pouvoir organisateur. Dans un délai de dix jours à dater de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur communique sa décision définitive au membre du personnel. S'il ne suit pas cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif.

Article 13 - 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 relative à la réaffectation ou à la remise au travail;
  - 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 d'école de l'année scolaire à laquelle se rapporte la désignation.

Le pouvoir organisateur informe par écrit le membre du personnel et l'autorité compétente pour le culte concerné que la désignation prend fin.

#### Article 14 - Licenciement anticipé et possibilité de recours

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

§ 2 - Après concertation avec le pouvoir organisateur et après avoir entendu le membre du personnel, le chef d'établissement lui remet 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. 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 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.

§ 3 - Le membre du personnel auquel le licenciement a été notifié et qui a été désigné à titre temporaire en application de l'article 5 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.

#### Article 15. Licenciement immédiat pour faute grave

§ 1<sup>er</sup> - Le pouvoir organisateur peut 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 suivant le jour où il a pris 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 agréée, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement communautaire 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 trois jours suivant l'audition, qu'il est mis fin à la désignation. Sous peine de nullité, la décision est notifiée au membre du personnel 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 - Dans les cas suivants, le membre du personnel peut être immédiatement écarté de ses fonctions pendant la période prévue aux §§ 2 et 3 :

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.

#### Article 16 - Résiliation anticipée par le membre du personnel

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

#### Article 17 - Modalités relatives à la résiliation

Sous réserve du licenciement immédiat pour faute grave prévu à l'article 15, l'acte par lequel une des deux parties met unilatéralement fin au service n'est valable que s'il mentionne 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.

#### Article 18 - Résiliation de commun accord

Le service peut prendre fin anticipativement de commun accord; il peut être renoncé au préavis mentionné à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, ou à l'article 16.

Le commun accord, la renonciation au préavis ainsi que la date à laquelle le membre du personnel a marqué son accord seront constatés par écrit.

#### Article 19 - Attestation de service

A l'issue de toute période d'activité de service, 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 dénomination de la fonction et le volume de l'emploi.

### Section 3 - Permutation, mutation et nomination à titre définitif

#### Sous-section 1<sup>re</sup> - Permutation

##### Article 20 - Principe

Le pouvoir organisateur peut, en accord avec l'autorité compétente pour le culte concerné, accorder une permutation à deux membres du personnel nommés à titre définitif qui en font la demande. Une permutation s'opère dans la même fonction.

La demande motivée est introduite par les deux membres du personnel auprès du pouvoir organisateur pour le 15 mars au plus tard, et ce par recommandé ou par lettre avec accusé de réception

La permutation intervient, sans interruption, au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire suivante.

Dans le cas d'une décision positive, les écoles et membres du personnel concernés ainsi que l'autorité compétente pour le culte concerné sont informés par écrit.

#### Sous-section 2 - Mutation

##### Article 21- Principe

§ 1<sup>er</sup> - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer et le libère pour une mutation peut, avec l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, accorder la mutation à un membre du personnel nommé à titre définitif qui en fait la demande, sauf s'il est tenu, en vertu de la réglementation relative à la réaffectation ou à la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Une mutation est toujours opérée dans une même fonction. Elle n'est accordée par le pouvoir organisateur que lorsque le volume de l'emploi vacant est supérieur à celui de la nomination à titre définitif dans la fonction concernée.

Avant toute mutation, le pouvoir organisateur consulte les chefs d'établissement du niveau d'enseignement concerné, sauf si ce n'est pas possible pour des raisons de force majeure.

De plus, ces mutations sont discutées au préalable au sein d'un comité de concertation intermédiaire compétent pour tous les établissements de l'enseignement communautaire.

Le membre du personnel muté remet sa démission auprès de l'école qu'il quitte pour la charge ou la partie de charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé sa mutation. Le passage d'une école à l'autre se fait sans interruption.

§ 2 - Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans l'enseignement subventionné peuvent, conformément aux présentes dispositions, poser leur candidature à un emploi libéré pour une mutation dans l'enseignement de la Communauté germanophone. La mutation ne peut intervenir que moyennant l'accord du pouvoir organisateur concerné et de l'autorité compétente pour le culte concerné.

Les services prestés dans l'enseignement subventionné sont assimilés à des services prestés dans l'enseignement de la Communauté germanophone et calculés conformément aux présentes dispositions.

##### Article 22 - Titres, mérites et autres critères liés à la mutation

Avant toute mutation, le pouvoir organisateur compare toujours les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée. Lors de la décision de mutation, le pouvoir organisateur tient également compte d'aspects géographiques et socio-familiaux dans la situation du candidat ainsi que de la continuité indispensable au niveau du personnel scolaire.

Il prend aussi en considération d'autres critères, notamment :

- 1° les rapports d'évaluation;
- 2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;
- 3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);
- 4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

##### Article 22bis- Rédaction d'un acte de mutation

Pour toute mutation, le pouvoir organisateur qui accueille le membre du personnel établit un acte de mutation dont les écoles concernées, le membre du personnel et l'autorité compétente pour le culte concerné reçoivent copie.

Cet acte de mutation mentionne au moins :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la dénomination de l'école où le membre du personnel est muté;
- 4° la fonction (en ce compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est muté.

##### Article 22ter - Appel aux candidats à une mutation

Au cours de la deuxième quinzaine du mois de février de chaque année, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une mutation. Cet appel est publié dans la presse, par affichage dans les écoles et sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel contient une liste des emplois qui seront probablement vacants au 1<sup>er</sup> octobre de l'année scolaire suivante et qui ont été libérés pour une mutation. Il contient des indications sur les emplois à pourvoir, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Le pouvoir organisateur transmet, pour information, une copie de l'appel à l'autorité compétente pour le culte concerné.

Article 22<sup>quater</sup> - Moment où s'opère la mutation

Les mutations interviennent au 1<sup>er</sup> octobre, à condition que l'emploi concerné soit encore vacant à ce moment.

## Sous-section 3 - Nomination à titre définitif

Article 22<sup>quinquies</sup> - Principe

Sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, 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 à la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Sans préjudice de l'article 18 du décret du 6 juin 2005 portant des mesures en matière d'enseignement - 2005, une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement dans l'enseignement fondamental n'interviendra, par dérogation au premier alinéa, que si le capital emplois était ouvert pour le volume de cet emploi au cours des deux années scolaires précédentes.

Avant toute nomination, le pouvoir organisateur consulte tous les chefs d'établissement du niveau d'enseignement concerné, sauf si ce n'est pas possible pour des raisons de force majeure.

De plus, la nomination est discutée au préalable au sein d'un comité de concertation intermédiaire compétent pour tous les établissements de l'enseignement communautaire.

Article 22<sup>sexies</sup> - Conditions de nomination

Nul membre du personnel ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de la nomination, les conditions suivantes :

1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition;

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 du titre requis correspondant à la fonction à conférer ou avoir obtenu pendant trois années scolaires une dérogation prévue à l'article 7, § 2, pour la fonction à pourvoir, les conditions suivantes devant être remplies :

a) il ne s'est pas écoulé plus de cinq années scolaires entre la première et la troisième dérogation;

b) chacune des trois dérogations couvrait une période de quinze semaines au moins avant le 30 avril;

c) le bulletin de signalement qui se rapporte à la troisième dérogation porte au moins en conclusion la mention « satisfaisant »;

d) s'il s'agit d'un membre du personnel directeur et enseignant, être titulaire d'un titre pédagogique accordé sur la base d'une formation dont le Gouvernement soumet les éléments essentiels à l'approbation du Parlement;

6° posséder les aptitudes physiques requises;

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

8° pouvoir faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité, la protection de la maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement;

9° produire un dernier bulletin de signalement, tel que mentionné à l'article 12, portant en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie;

10° exercer la fonction à titre principal;

11° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

Un membre du personnel nommé à titre définitif qui a presté des jours d'activité de service dans une autre fonction pour laquelle il possède le titre requis se voit ajouter ces jours d'activité de service aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 8°, à condition qu'il justifie d'au moins 360 jours d'activité de service dans la fonction dans laquelle il souhaite être nommé.

La nomination à titre définitif est opérée par le pouvoir organisateur sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. Les membres du personnel concernés sont également suspendus de leurs fonctions par le pouvoir organisateur sur proposition et moyennant l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Article 22<sup>septies</sup> - Calcul de l'ancienneté

Pour le calcul de l'ancienneté, les dispositions suivantes sont d'application :

1° sont seuls pris en considération les services prestés en fonction principale jusqu'au 30 avril dans l'enseignement de la Communauté germanophone, pour autant que le candidat remplit la condition fixée à l'article 4, 5°;

2° la durée des services rendus à titre d'agent contractuel subventionné et de temporaire est égale au nombre de jours comptés du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques; le nombre de jours ainsi obtenu est multiplié par 1,2;

3° les jours prestés à titre de membre du personnel nommé à titre définitif se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'été comprises;

4° 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 fournis dans une fonction à prestations complètes;

5° 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;



6° 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.

Article 22*octies* - Priorité pour l'extension de la nomination

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 nomination dans la fonction et dans l'école concernées.

Article 22*nonies* - Limitation des nominations dans plusieurs fonctions

Plusieurs nominations dans différentes fonctions ne sont permises que si elles ne représentent pas au total un nombre d'heures supérieur à celui d'une fonction principale à prestations complètes.

Article 22*decies* - Titres, mérites et continuité

Avant toute nomination, le pouvoir organisateur compare toujours les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

1° les bulletins de signalement;

2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

Lorsqu'il prend sa décision, le pouvoir organisateur tient parallèlement compte de la continuité indispensable au sein du personnel scolaire.

Article 22*undecies* - Rédaction d'un acte de nomination

Pour toute nomination dans une fonction, le pouvoir organisateur établit un acte de nomination dont l'école, le membre du personnel et l'autorité compétente pour le culte concerné reçoivent copie.

Cet acte de nomination mentionne au moins :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la dénomination de l'école où le membre du personnel est nommé;

4° la fonction (en ce compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est nommé;

5° la date de la nomination.

Article 22*duodecies* - Appel aux candidats

Au cours de la deuxième quinzaine du mois d'avril de chaque année, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une extension de nomination et à une nomination à titre définitif. Cet appel est affiché dans les écoles et publié sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel contient une liste des emplois qui seront probablement vacants au 1<sup>er</sup> octobre et qui ont été libérés pour une nomination à titre définitif. Il contient des indications sur les emplois à pourvoir, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Quiconque se porte candidat à une nomination à titre définitif dans plusieurs fonctions introduit une candidature distincte pour chacune d'elles.

Le pouvoir organisateur transmet une copie de l'appel, pour information, à l'autorité compétente pour le culte concerné.

Article 22*terdecies* - Moment où sont opérées les nominations et volume des charges

Les nominations à titre définitif interviennent le 1<sup>er</sup> octobre dans les emplois visés à l'article 22*duodecies*, alinéa 2, qui sont encore vacants à cette date.

Lors d'une première nomination à une fonction et lors d'une extension de la nomination dans la fonction concernée auprès d'une autre école, le nombre minimal d'heures correspond à un quart du nombre d'heures requis pour un emploi à temps plein. »

**Art. 24.** Le chapitre VI du même arrêté royal et les articles 27 à 30 qu'il contient sont remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VI - RAPPORT D'EVALUATION ET DOSSIER PERSONNEL

Article 27 - Possibilité d'évaluation

Tout membre du personnel nommé à titre définitif peut être évalué par le chef d'établissement ou demander une telle évaluation.

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

Article 28 - Rapport d'évaluation

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. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son acte de nomination. Le rapport peut porter en conclusion les mentions « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

L'évaluation pratiquée par le chef d'établissement ne porte ni sur les aptitudes didactiques pour sa spécialité ni sur le contenu du cours. L'évaluation de ces domaines relève exclusivement de l'autorité compétente pour le culte concerné.

Le modèle du rapport d'évaluation est fixé par le Gouvernement.

## Article 29 - Possibilité de recours

§ 1<sup>er</sup> - Le chef d'établissement ou 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 signer le rapport 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 ou à l'autorité compétente pour le culte concerné.

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 communique sa décision définitive au membre du personnel. S'il ne suit pas cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif.

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

## Article 30 - 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 peines disciplinaires prononcées.

§ 2 - Tout membre du personnel a le droit de consulter son dossier personnel. »

**Art. 25.** Le chapitre VII du même arrêté royal et l'article 31 qu'il contient sont remplacés par la disposition suivante :

## « CHAPITRE VII - INSPECTION

Article 31 - Sur la proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe, le Gouvernement octroie un congé dans l'intérêt de l'enseignement en vue d'exercer des missions d'inspection à un professeur de religion qui remplit les conditions suivantes :

1° être nommé à titre définitif;

2° justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont au moins 3 dans l'enseignement communautaire;

3° lors de la dernière évaluation, avoir reçu un rapport portant au moins la mention « bon » en conclusion; à défaut de rapport, la condition est censée être remplie.

La durée du congé est de 5 ans au plus. Une prolongation est possible pour une nouvelle durée maximale de 5 ans. »

**Art. 26.** Le chapitre VIII du même arrêté royal et les articles 32 à 37 qu'il contient sont remplacés par la disposition suivante :

## « CHAPITRE VIII - DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 32 - Les articles 122 à 140 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements sont d'application.

Par dérogation à l'article 128 de l'arrêté royal mentionné au premier alinéa, la peine disciplinaire ne peut être prononcée qu'après avoir reçu l'avis de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Avant de pouvoir rendre l'avis motivé conformément à l'article 129, § 3, de l'arrêté royal mentionné au premier alinéa, la chambre de recours sollicite l'avis de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. »

**Art. 27.** Dans le même arrêté royal, il est inséré un chapitre VIII<sup>bis</sup>, comprenant un nouvel article 33 :

« CHAPITRE VIII<sup>bis</sup> - SUSPENSION PREVENTIVE

Article 33 - Les articles 141 à 143 de l'arrêté royal mentionné à l'article 32 sont d'application.

Par dérogation aux articles mentionnés au premier alinéa, la mesure ne peut être prononcée qu'après avoir reçu l'avis de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Dans les cas exceptionnels mentionnés à l'article 141, § 3, l'avis de l'autorité compétente pour le culte concerné est sollicité le plus rapidement possible »

**Art. 28.** L'article 49, 2°, du même arrêté royal est remplacé comme suit :

« 2° le fait que les rapports d'évaluation portent en conclusion la mention « insuffisant » deux années de suite; ».

**Art. 29.** Dans le même arrêté royal, l'annexe est complétée par les rubriques *D* et *E* suivantes :

« *D* - Religion orthodoxe

§ 1<sup>er</sup> - Professeur de religion orthodoxe dans l'enseignement supérieur non universitaire :

a) posséder la qualité ou la dignité de ministre du culte;

b) être porteur du diplôme de licencié en théologie orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;

c) être porteur du certificat portant sur au moins quatre années de théologie orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;

d) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;

e) être porteur du diplôme de licencié ou d'ingénieur civil délivré après au moins quatre années d'études dans une université, un centre universitaire, un institut ou une haute école en Belgique ou à l'étranger, complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique.

§ 2 - Professeur de religion orthodoxe dans l'enseignement secondaire supérieur :

- a) posséder la qualité ou la dignité de ministre du culte;
- b) être porteur du diplôme de licencié en théologie orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- c) être porteur du certificat portant sur au moins quatre années de théologie orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- d) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- e) être porteur du diplôme de licencié ou d'ingénieur civil délivré après au moins quatre années d'études dans une université, un centre universitaire, un institut ou une haute école en Belgique ou à l'étranger, complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique.

§ 3 - Professeur de religion orthodoxe dans l'enseignement secondaire inférieur :

- a) posséder la qualité ou la dignité de ministre du culte;
- b) être porteur du diplôme de licencié en théologie orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- c) être porteur du certificat portant sur au moins trois années de théologie orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- d) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- e) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- f) être porteur du diplôme de gradué, complété par un certificat d'aptitude pédagogique délivré par un jury d'examen de la Communauté germanophone constitué à cette fin, un certificat de cours normaux techniques moyens, un diplôme ou certificat d'aptitude pédagogique délivré par un établissement d'enseignement de promotion sociale et par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique.

§ 4 - Maître de religion orthodoxe dans l'enseignement primaire :

- a) posséder la qualité ou la dignité de ministre du culte;
- b) être porteur du diplôme de maître de religion orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- c) être porteur du certificat portant sur au moins deux années de théologie orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- d) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- e) être porteur du diplôme de licencié en théologie orthodoxe délivré par un institut/une université de théologie reconnu(e) par la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- f) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- g) être porteur du diplôme d'instituteur primaire, complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique;
- h) être porteur du diplôme d'instituteur maternel, complété par le certificat de reconnaissance de la commission pédagogique de l'Eglise orthodoxe de Belgique.

E - Religion islamique

§ 1<sup>er</sup> - Professeur de religion islamique dans l'enseignement supérieur non universitaire :

- a) posséder la qualité ou la dignité de ministre du culte;
- b) être porteur du diplôme de docteur ou licencié en théologie islamique délivré par une université, un institut ou une faculté de théologie islamique en Belgique ou à l'étranger, complété un certificat ou un diplôme d'aptitude pédagogique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;
- c) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur complété un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;
- d) être porteur du diplôme de licencié ou d'ingénieur civil délivré après au moins quatre années d'études dans une université, un centre universitaire, un institut ou une haute école en Belgique ou à l'étranger, complété un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;
- e) être porteur du diplôme de licencié en pédagogie, en psychologie ou en sciences de l'éducation, complété un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique.

§ 2 - Professeur de religion islamique dans l'enseignement secondaire supérieur :

- a) posséder la qualité ou la dignité de ministre du culte;
- b) être porteur du diplôme de licencié en théologie islamique délivré par une université, un institut ou une faculté de théologie islamique en Belgique ou à l'étranger, complété un certificat ou un diplôme pédagogique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

c) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur complété un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

d) être porteur du diplôme de licencié ou d'ingénieur civil délivré après au moins quatre années d'études dans une université, un centre universitaire, un institut ou une haute école en Belgique ou à l'étranger, complété par un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique et par un certificat ou un diplôme d'aptitude pédagogique, tous deux reconnus ou délivrés par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

e) être porteur du diplôme de licencié en pédagogie, en psychologie ou en sciences de l'éducation, complété un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique.

§ 3 - Professeur de religion islamique dans l'enseignement secondaire inférieur :

a) posséder la qualité ou la dignité de ministre du culte;

b) être porteur du diplôme de licencié en théologie islamique délivré par une université, un institut ou une faculté de théologie islamique en Belgique ou à l'étranger, complété un certificat ou un diplôme d'aptitude pédagogique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

c) être porteur du diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur complété un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

d) être porteur du diplôme de gradué, complété par un certificat d'aptitude pédagogique délivré par un jury d'examen de la Communauté germanophone constitué à cette fin, un certificat de cours normaux techniques moyens, un diplôme ou certificat d'aptitude pédagogique délivré par un établissement d'enseignement de promotion sociale et par un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

e) être porteur du diplôme de candidature délivré après au moins deux années d'études dans une université, un centre universitaire, un institut ou une haute école en Belgique ou à l'étranger, complété par un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique et par un certificat ou un diplôme d'aptitude pédagogique, tous deux reconnus ou délivrés par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

f) être porteur du diplôme de gradué, complété par un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique et par un certificat ou un diplôme d'aptitude pédagogique, tous deux reconnus ou délivrés par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

g) être porteur d'un des diplômes mentionnés au § 2, c), d) et e).

§ 4 - Maître de religion islamique dans l'enseignement primaire :

a) posséder la qualité ou la dignité de ministre du culte;

b) être porteur du diplôme d'instituteur primaire, complété un certificat ou un diplôme d'aptitude pédagogique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

c) être porteur du diplôme d'instituteur maternel, complété un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique reconnu ou délivré par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

d) être porteur du certificat d'enseignement secondaire supérieur, complété par un certificat ou un diplôme d'aptitude à l'enseignement religieux islamique et par un certificat ou un diplôme d'aptitude pédagogique, tous deux reconnus ou délivrés par la commission pédagogique de l'Exécutif des Musulmans de Belgique;

f) être porteur d'un des diplômes mentionnés au § 2, c), d) et e) et au § 3, c), d), e) et f).

CHAPITRE XI. — *Modification de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements*

**Art. 30.** L'article 24, alinéa 3, et l'article 31, alinéa 4, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements sont remplacés comme suit :

« Le membre du personnel qui souhaite prolonger le congé en cours introduit, par l'intermédiaire du chef d'établissement ou du directeur, une demande écrite auprès du pouvoir organisateur au plus tard trois mois avant la fin du congé en cours. Le pouvoir organisateur peut toutefois accorder le congé après expiration du délai de demande prévu, pour autant que cela n'affecte pas le bon fonctionnement du service. »



CHAPITRE XII — *Modification de l'arrêté royal du 27 juillet 1976 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement subventionné*

**Art. 31.** L'article 5, § 1, 9°, de l'arrêté royal du 27 juillet 1976 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement subventionné, inséré par le décret du 6 juin 2005, est complété par les alinéas suivants :

« Un membre du personnel qui, dans le cadre d'un rappel en service, exerce une fonction avec un échelon de rémunération supérieur, obtient une allocation pour cette période.

L'allocation est calculée sur la base de la différence entre le traitement annuel dont bénéficierait le membre du personnel s'il était nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction exercée et le traitement annuel auquel il a droit pour la fonction dans laquelle il est nommé ou engagé à titre définitif.

L'allocation est octroyée lorsque la fonction mieux rémunérée est exercée au moins six jours de travail consécutifs. Elle est octroyée à partir du premier jour où ladite fonction est exercée.

Le taux journalier est obtenu en divisant par 300 le montant déterminé en application de l'alinéa 5. L'allocation est liquidée mensuellement. Le montant annuel ne peut dépasser 300/300€ par année scolaire.

Une interruption de service d'au moins six jours de travail consécutifs implique la suppression de l'allocation pour la durée de l'absence. »

CHAPITRE XIII. — *Modification de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés*

**Art. 32.** Le chapitre III de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés, et les articles 11 à 45 qu'il contient sont remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE III - DU RECRUTEMENT

Section 1<sup>re</sup> - Dispositions générales

Article 11 - Principe

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

Section 2 - Désignation à titre temporaire

Article 12 - Conditions de désignation

Nul ne peut être désigné à titre temporaire par un pouvoir organisateur d'un centre psycho-médico-social, ci-après dénommé « pouvoir organisateur », s'il ne remplit pas, au moment de la désignation, les conditions suivantes :

1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition;

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 du titre requis correspondant à la fonction à conférer ou avoir obtenu pendant trois années scolaires une dérogation prévue à l'article 15, § 2, pour la fonction à pourvoir, les conditions suivantes devant être remplies;

a) il ne s'est pas écoulé plus de cinq années scolaires entre la première et la troisième dérogation;

b) chacune des trois dérogations couvrait au moins quinze semaines avant le 30 avril;

c) le bulletin de signalement se rapportant à la troisième dérogation porte au moins en conclusion la mention « satisfaisant »;

6° remettre, lors de l'entrée en fonction, un certificat médical de six mois de date au maximum, attestant qu'il se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves ou étudiants ni celle des autres membres du personnel;

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

8° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

Le pouvoir organisateur ne peut procéder à la désignation d'un membre du personnel temporaire qu'après application de la réglementation relative à la réaffectation, à la remise au travail ou au complément d'horaire.

En cas de désignation couvrant une année scolaire complète, le pouvoir organisateur consulte le directeur du centre, à moins que ce ne soit pas possible pour des raisons de force majeure. De plus, ces désignations sont discutées au préalable au sein du comité de concertation de base compétent.

Article 13 - Règle de priorité

Est prioritaire pour une désignation en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant d'une fonction 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 candidat qui remplit les conditions suivantes :

1° il a introduit sa candidature;

2° il remplit les conditions mentionnées à l'article 12, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°;

3° il peut faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 au moins doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement;

4° le dernier bulletin de signalement mentionné à l'article 21 et établi pour l'année scolaire au cours de laquelle le candidat a été en activité de service pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines avant le 30 avril, porte en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie.

Un candidat qui a presté des jours d'activité de service dans une autre fonction pour laquelle il possède le titre requis se voit ajouter ces jours d'activité de service aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 3°, qui sont pris en compte pour le calcul de la priorité, à condition qu'il justifie d'au moins 360 jours d'activité de service dans la fonction pour laquelle il souhaite faire valoir sa priorité.

#### Article 14 - Calcul de l'ancienneté en matière de priorité

Pour l'ancienneté visée à l'article 13, c'est le 30 avril de l'année de la demande qui sert de jour de référence, et ce conformément aux dispositions de l'article 31, les services prestés dans le cadre de la dérogation prévue à l'article 15, § 2, n'étant pas pris en considération.

S'il est mis fin à une désignation par licenciement ou résiliation en application des articles 23, 24 et 25, les jours d'activité de service prestés dans le cadre de cette désignation auprès du pouvoir organisateur ne sont pas pris en considération pour calculer l'ancienneté visée au premier alinéa 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 23, § 3, alinéa 4.

#### Article 15 - Disposition dérogatoire

§ 1 - Après avoir épuisé la liste des candidats remplissant toutes les conditions mentionnées à l'article 12, alinéa 1<sup>er</sup>, et avant d'appliquer le § 2, le pouvoir organisateur peut désigner un candidat qui remplit toutes les conditions mentionnées à l'article 12, alinéa 1, à l'exception de celle fixée au 8°.

§ 2 - Si aucun candidat ne remplit la condition mentionnée à l'article 12, alinéa 1, 5°, le pouvoir organisateur peut, par dérogation à l'article 12, désigner à titre temporaire un candidat qui s'est inscrit à la suite de l'appel mentionné à l'article 12, alinéa 1, 8°, qui n'est pas porteur du titre requis pour la fonction à pourvoir.

Toute désignation opérée en application de l'alinéa précédent vaut pour une période déterminée qui se termine toutefois au plus tard le 30 juin de l'année où la désignation a été opérée.

§ 3 - Par dérogation à l'article 12, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, le pouvoir organisateur peut choisir entre un candidat qui a obtenu la mention « insuffisant » lors du dernier signalement ou lors des deux dernières évaluations et un autre candidat, que ce dernier soit porteur ou non du titre requis.

#### Article 16 - Titres requis

Les titres requis pour les fonctions mentionnées ci-dessous sont fixés comme suit :

1° conseiller psycho-pédagogique : le diplôme de licencié en

- a) orientation et sélection professionnelles;
- b) psychologie;
- c) sciences psychologiques et pédagogiques;
- d) sciences psychologiques
- e) psychologie appliquée
- f) psychologie clinique
- g) sciences de l'éducation
- h) sciences pédagogiques
- i) sciences psycho-pédagogiques;

2° assistant social : le diplôme d'assistant social délivré conformément à l'arrêté royal du 28 février 1952 organique de l'enseignement du service social;

3° personnel paramédical : les diplômes d'accoucheuse, d'infirmier gradué hospitalier, d'infirmier gradué psychiatrique, d'infirmier gradué de pédiatrie et d'infirmier gradué social, délivrés conformément à l'arrêté royal du 17 août 1957 portant fixation des conditions de collation des diplômes d'accoucheuse, d'infirmier ou d'infirmière, modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960.

Les candidats qui, conformément à l'article 25 de l'arrêté royal susvisé, modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960, sont autorisés à porter le titre d'infirmier gradué hospitalier, sont considérés comme étant porteurs du titre requis;

4° auxiliaire psycho-pédagogique :

- a) le certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller ou d'assistant en orientation professionnelle, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 22 octobre 1936;
- b) le diplôme d'assistant en psychologie délivré par un établissement d'enseignement organisé, subventionné ou agréé par l'Etat.

#### Article 17 - Titres et mérites

Sans préjudice de l'article 13, le pouvoir organisateur compare toujours, avant la désignation, les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

1° les bulletins de signalement;

2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

#### Article 18 - Rédaction d'un acte de désignation

Pour toute désignation, le pouvoir organisateur établit un acte de désignation dont le centre concerné et le membre du personnel reçoivent copie.

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 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 ainsi que, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire;

5° la date de l'entrée en fonction.

#### Article 19 - Appel aux candidats et informations en matière de priorité

§ 1<sup>er</sup> - Entre le 1<sup>er</sup> et le 20 avril de chaque année, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une désignation à titre temporaire pour l'année scolaire suivante. Cet appel est publié dans la presse, par affichage dans les centres et sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel mentionne les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que toutes les données concernant la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Dans sa candidature, le candidat mentionne entre autres les fonctions auxquelles celle-ci se rapporte. Il apporte la preuve de services suffisants en joignant entre autres les attestations de service visées à l'article 28 dont il dispose.

§ 2 - Sur simple demande des candidats, le pouvoir organisateur leur transmet la liste des membres du personnel désignés en application de l'article 13.

#### Article 20 - Candidature et perte de la priorité

Toute candidature vaut pour la durée de l'année scolaire pour laquelle elle est introduite.

Sauf cas de force majeure, le candidat qui n'accepte pas un emploi qui lui est proposé conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir son droit de priorité pendant l'année scolaire en cours.

#### Article 21 - Bulletin de signalement et possibilité de recours

§ 1<sup>er</sup> - Un membre du personnel temporaire est évalué par le directeur chaque année scolaire où il compte une période ininterrompue d'au moins quinze semaines d'activité de service et a presté des services effectifs.

Par dérogation au premier alinéa, le directeur peut aussi évaluer un membre du personnel qui a été en activité de service et a presté des services effectifs durant moins de quinze semaines, en veillant à ce que les services prestés montrent un minimum de continuité.

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

Par dérogation au premier alinéa, les membres du personnel désignés conformément à l'article 13, sont évalués toutes les deux années scolaires, à moins qu'ils ne soient affectés auprès d'un autre centre.

Le membre du personnel visé au premier alinéa peut également demander une telle évaluation par écrit auprès du directeur.

§ 2 - L'évaluation se présente sous la forme d'un bulletin de signalement motivé comprenant entre autres des renseignements sur la fonction exercée et la durée des prestations fournies ainsi que sur les capacités, les prestations et l'engagement du membre du personnel pour le centre. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son acte de nomination. Le bulletin portera en conclusion la mention « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

Le modèle du bulletin de signalement est fixé par le Gouvernement.

§ 3 - Le directeur remet au membre du personnel le bulletin en double exemplaire. Le membre du personnel signe les deux exemplaires et en conserve un.

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

Dans un délai de quarante-cinq jours à dater de la réception du recours, la chambre de recours transmet un avis motivé au pouvoir organisateur. Dans un délai de dix jours à dater de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur communique sa décision définitive au membre du personnel. S'il ne suit pas cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif.

#### Article 22 - 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 relative à la réaffectation ou à la remise au travail;

b) 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 31 août de l'année calendrier où se termine l'année scolaire à laquelle se rapporte la désignation.

Le pouvoir organisateur informe par écrit le membre personnel que la désignation prend fin.

#### Article 23 - Licenciement anticipé et possibilité de recours

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

§ 2 - Après concertation avec le pouvoir organisateur et après avoir entendu le membre du personnel, le directeur lui remet 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 directeur. 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 directeur 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.

§ 3 - Le membre du personnel auquel le licenciement a été notifié et qui a été désigné à titre temporaire en application de l'article 13 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.

#### Article 24 - Licenciement immédiat pour faute grave

§ 1<sup>er</sup> - Le pouvoir organisateur peut 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 suivant le jour où il a pris 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 agréée, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement communautaire 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 trois jours suivant l'audition qu'il est mis fin à la désignation. Sous peine de nullité, la décision est notifiée au membre du personnel 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 écarté de ses fonctions pendant la période prévue aux §§ 2 et 3 :

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 le centre 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.

#### Article 25 - Résiliation anticipée par le membre du personnel

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

#### Article 26 - Modalités relatives à la résiliation

Sous réserve du licenciement immédiat pour faute grave prévu à l'article 24, 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.

#### Article 27 - Résiliation de commun accord

Le service peut prendre fin anticipativement de commun accord; il peut alors être renoncé au préavis mentionné à l'article 23, § 1<sup>er</sup>, ou à l'article 25.

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

#### Article 28 - Attestation de service

A l'issue de toute période d'activité de service, 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 dénomination de la fonction et le volume de l'emploi.



### Section 3 - Nomination à titre définitif et mutation

#### Article 29 - 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 à la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

De plus, cette nomination est discutée au préalable au sein du comité de concertation de base compétent.

#### Article 30 - Conditions de nomination

Nul membre du personnel ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de la nomination, les conditions suivantes :

1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition;

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 du titre requis correspondant à la fonction à conférer ou avoir obtenu pendant trois années scolaires, une dérogation prévue à l'article 15 pour la fonction à pourvoir, les conditions suivantes devant être remplies :

a) il ne s'est pas écoulé plus de cinq années scolaires entre la première et la troisième dérogation;

b) chacune des trois dérogations couvrait au moins quinze semaines avant le 30 avril;

c) le bulletin de signalement se rapportant à la troisième dérogation porte au moins en conclusion la mention « satisfaisant »;

6° posséder les aptitudes physiques requises;

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

8° pouvoir faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité, la protection de la maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement;

9° produire un dernier bulletin de signalement, tel que mentionné à l'article 21, portant en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie;

10° exercer la fonction à titre principal;

11° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

Si un membre du personnel nommé à titre définitif a presté des jours d'activité de service dans une autre fonction pour laquelle il est porteur du titre requis, ces jours d'activité de service sont ajoutés aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 8°, à condition qu'il compte au moins 360 jours d'activité de service dans la fonction dans laquelle il souhaite être nommé.

#### Article 31 - Calcul de l'ancienneté

Les dispositions suivantes sont appliquées pour calculer l'ancienneté :

1° sont seuls pris en considération les services prestés en fonction principale dans l'enseignement de la Communauté germanophone jusqu'au 30 avril, pour autant que le candidat remplisse la condition fixée à l'article 12, 5°;

2° la durée des services rendus à titre d'agent contractuel subventionné et de temporaire est égale au nombre de jours comptés du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques; le nombre de jours ainsi obtenu est multiplié par 1,2;

3° les jours prestés à titre de membre du personnel nommé à titre définitif se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'été comprises;

4° 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 fournis dans une fonction à prestations complètes;

5° 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;

6° 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.

#### Article 32. Priorité pour l'extension de la nomination

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 nomination dans la fonction concernée.

#### Article 33 - Limitation des nominations dans plusieurs fonctions

Plusieurs nominations dans différentes fonctions ne sont permises que si elles ne représentent pas au total un nombre d'heures supérieur à celui d'une fonction principale à prestations complètes.

#### Article 34 - Titres et mérites

Avant toute nomination, le pouvoir organisateur compare toujours les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et adéquats, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

- 1° les bulletins de signalement;
- 2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;
- 3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);
- 4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

#### Article 35 - Rédaction d'un acte de nomination

Pour toute nomination dans une fonction, le pouvoir organisateur établit un acte de nomination dont le centre concerné et le membre du personnel reçoivent copie.

Cet acte de nomination mentionne au moins :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la fonction (en ce compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est nommé;
- 4° la date de la nomination.

#### Article 36 - Appel aux candidats

Au cours de la deuxième quinzaine du mois d'avril de chaque année, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une extension de nomination et à une nomination à titre définitif. Cet appel est affiché dans les centres et publié sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel contient une liste des emplois qui seront probablement vacants au 1<sup>er</sup> septembre et qui ont été libérés pour une nomination à titre définitif. Il contient des indications sur les emplois à pourvoir, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Quiconque se porte candidat à une nomination à titre définitif dans plusieurs fonctions introduit une candidature distincte pour chacune d'elles.

#### Article 37 - Moment où sont opérées les nominations et volume des charges

Les nominations à titre définitif interviennent le 1<sup>er</sup> septembre dans les emplois visés à l'article 36, alinéa 2, qui sont encore vacants à cette date.

Lors d'une première nomination à une fonction, le nombre minimal d'heures correspond à un quart du nombre d'heures requis pour un emploi à temps plein.

#### Article 38 - Mutation d'un réseau à l'autre

Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans l'enseignement subventionné peuvent, conformément aux présentes dispositions poser leur candidature à un emploi libéré pour une mutation dans l'enseignement de la Communauté germanophone. La mutation ne peut intervenir que moyennant l'accord du pouvoir organisateur concerné.

Les services prestés dans l'enseignement subventionné sont assimilés à des services prestés dans l'enseignement de la Communauté germanophone et calculés conformément aux présentes dispositions.

Ces mutations sont discutées au préalable au sein du comité de concertation de base compétent.

#### Article 39 - Titres, mérites et autres critères liés à la mutation

Avant toute mutation, le pouvoir organisateur compare toujours les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée. Lors de la décision de mutation, le pouvoir organisateur tient également compte d'aspects géographiques et socio-familiaux dans la situation du candidat ainsi que de la continuité indispensable au niveau du personnel du centre.

Il prend aussi en considération d'autres critères, notamment :

- 1° les rapports d'évaluation;
- 2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;
- 3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);
- 4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

#### Article 40 - Rédaction d'un acte de mutation

Pour toute mutation, le pouvoir organisateur qui accueille le membre du personnel établit un acte de mutation dont les centres concernés et le membre du personnel reçoivent copie.

Cet acte de mutation mentionne au moins :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la dénomination du centre où le membre du personnel est muté;
- 4° la fonction (y compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est muté.

#### Article 41 - Appel aux candidats à une mutation

Au cours de la deuxième quinzaine du mois de février de chaque année scolaire, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une mutation. Cet appel est publié dans la presse, par affichage dans les centres et sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel contient une liste des emplois qui seront probablement vacants au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire suivante et qui ont été libérés pour une mutation. Il contient des indications sur les emplois à pourvoir, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

**Article 42 - Moment où s'opère la mutation**

Les mutations interviennent au 1<sup>er</sup> septembre, à condition que l'emploi concerné soit encore vacant à ce moment. »

**Art. 33.** Le chapitre VI du même arrêté royal et les articles 54 à 65 qu'il contient sont remplacés par les dispositions suivantes :

**« CHAPITRE VI - RAPPORT D'ÉVALUATION ET DOSSIER PERSONNEL****Article 54 - Possibilité d'évaluation**

Tout membre du personnel nommé à titre définitif, à l'exception de ceux qui exercent une fonction de promotion, peut être évalué par le directeur ou demander une telle évaluation.

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

**Article 55 - Rapport d'évaluation**

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 le centre. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son acte de nomination. Le rapport peut porter en conclusion les mentions « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

Le modèle du rapport d'évaluation est fixé par le Gouvernement.

**Article 56 - Possibilité de recours**

§ 1<sup>er</sup> - Le directeur 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 signer le rapport 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 ne suit pas cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif.

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

**Article 57 - 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 peines disciplinaires prononcées.

§ 2 - Tout membre du personnel a le droit de consulter son dossier personnel. »

**Art. 34.** Les articles 73, 2<sup>o</sup>, 87, § 1, 2<sup>o</sup> et § 2, 2<sup>o</sup>, et 102, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, du même arrêté royal du 27 juillet 1979 sont remplacés comme suit :

« 2<sup>o</sup> la durée des services rendus à titre de membre du personnel technique engagé à titre temporaire dans une fonction à prestations complètes ou incomplète est égale au nombre de jours comptés du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, 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 officielle ou les congés exceptionnels accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires; »

**Art. 35.** Le chapitre X du même arrêté royal et les articles 130 à 165 qu'il contient sont remplacés par la disposition suivante :

**« CHAPITRE X - DU RÉGIME DISCIPLINAIRE**

Article 130 - § 1 - Les articles 122 à 140 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements s'appliquent mutatis mutandis.

§ 2 - Par dérogation à l'article 128 de l'arrêté royal mentionné au § 1, la peine disciplinaire ne peut être proposée que par le directeur du centre psycho-médico-social et n'être prononcée que par le Gouvernement.

Si la mesure est prise à l'encontre d'un directeur de centre psycho-médico-social, toutes les peines sont proposées par le Ministère et prononcées par le Gouvernement. »

**Art. 36.** Dans le même arrêté royal, il est inséré un chapitre *Xbis*, comprenant l'article 131 :

**« CHAPITRE *Xbis* - DE LA SUSPENSION PREVENTIVE**

Article 131 - Les articles 141 à 143 de l'arrêté royal mentionné à l'article 130 s'appliquent mutatis mutandis. »

**Art. 37.** L'article 197, 2<sup>o</sup>, du même arrêté royal est remplacé comme suit :

« 2<sup>o</sup> le fait que les rapports d'évaluation portent en conclusion la mention « insuffisant » deux années de suite; ».

**CHAPITRE XIV. — Modification de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection**

**Art. 38.** Les articles 24, alinéa 2, et 33, alinéa 4, de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection sont remplacés comme suit :

« Le membre du personnel qui souhaite prolonger le congé en cours introduit, par l'intermédiaire du chef d'établissement ou du directeur, une demande écrite auprès du pouvoir organisateur au plus tard trois mois avant la fin du congé en cours. Le pouvoir organisateur peut toutefois accorder le congé après expiration du délai de demande prévu, pour autant que cela n'affecte pas le bon fonctionnement du service. »

CHAPITRE XV. — *Modification de l'arrêté royal n° 63 du 20 juillet 1982 modifiant les dispositions des statuts pécuniaires applicables au personnel enseignant et assimilé de l'enseignement de plein exercice et de l'enseignement de promotion sociale ou à horaire réduit*

**Art. 39.** L'article 7, § 1<sup>er</sup>, 2°, de l'arrêté royal n° 63 du 20 juillet 1982 modifiant les dispositions des statuts pécuniaires applicables au personnel enseignant et assimilé de l'enseignement de plein exercice et de l'enseignement de promotion sociale ou à horaire réduit est remplacé comme suit :

« 2° lors d'une désignation ou d'un engagement à titre temporaire ou lors de deux ou plusieurs désignations ou engagements à titre temporaire consécutifs qui sont séparés uniquement par un ou plusieurs jours de congé scolaire, par un congé de détente ou par les vacances de Noël ou de Pâques, tous les jours, y compris les jours de congé scolaire et les jours de congé ou de vacances, comptabilisés jusqu'à la fin de la désignation ou de l'engagement voire de la dernière désignation ou du dernier engagement sont rémunérés. Le nombre de jours rémunérés ne peut en aucun cas dépasser 300 par année civile. Par jour de congé scolaire, l'on entend les jours énumérés à l'article 58 du décret du 31 août 1998 relatif aux missions confiées aux pouvoirs organisateurs et au personnel des écoles et portant des dispositions générales d'ordre pédagogique et organisationnel pour les écoles ordinaires. »

CHAPITRE XVI. — *Modification de l'arrêté royal du 29 juin 1984 relatif à l'organisation de l'enseignement secondaire*

**Art. 40.** Dans l'article 55, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 29 juin 1984 relatif à l'organisation de l'enseignement secondaire, modifié par le décret du 6 juin 2005 portant des mesures en matière d'enseignement 2005, l'alinéa 3 est remplacé comme suit :

« Les décisions relatives au passage sont prise au plus tard le premier jour d'école du mois de septembre, à moins que l'élève dont l'absence était justifiée ne présente les examens dans le courant du mois de septembre. C'est le chef d'établissement ou le directeur qui statue sur l'admissibilité de la justification. »

CHAPITRE XVII. — *Modification du décret du 6 juin 1988 relatif à l'octroi de subsides et de bourses pour des cours et des études de perfectionnement ainsi que pour des projets de recherche scientifique*

**Art. 41.** Dans l'article 2, § 1<sup>er</sup>, du décret du 6 juin 1988 relatif à l'octroi de subsides et de bourses pour des cours et des études de perfectionnement ainsi que pour des projets de recherche scientifique, modifié par le décret du 17 mai 2004, le 1° est remplacé comme suit :

« 1° ces cours comprennent au moins 10 heures de perfectionnement réparties sur deux journées d'études au moins; »

CHAPITRE XVIII. — *Modification du décret du 5 juin 1990 fixant le nombre de périodes-professeur pour l'enseignement secondaire de plein exercice de type I*

**Art. 42.** L'article 5 du décret du 5 juin 1990 fixant le nombre de périodes-professeur pour l'enseignement secondaire de plein exercice de type I est complété par les alinéas 2 et 3 suivants :

« Le transfert ne peut avoir pour conséquence que des membres du personnel soient mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Une nomination ou un engagement à titre définitif n'est possible que pour un emploi ou des parties d'un emploi créé en application du premier alinéa. »

CHAPITRE XIX. — *Modification de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 9 novembre 1994 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux*

**Art. 43.** § 1<sup>er</sup> - L'article 6, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 9 novembre 1994 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux est remplacé comme suit :

« § 1<sup>er</sup> - Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière en informe son pouvoir organisateur et, par l'intermédiaire de celui-ci, introduit une demande écrite auprès du Gouvernement au plus tard trois mois avant le début de l'interruption. S'il s'agit d'un membre du personnel de l'enseignement communautaire, la demande est introduite par l'intermédiaire du chef d'établissement ou du directeur.

Dans sa demande, le membre du personnel fait savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle et mentionne la date de début et de fin de cette interruption.

Par dérogation au premier alinéa, le Gouvernement peut accorder l'interruption de carrière après expiration du délai de demande prévu au premier alinéa, pour autant que cela n'affecte pas le bon fonctionnement du service. »

§ 2 - Dans l'article 6, § 3, il est inséré un cinquième alinéa libellé comme suit :

« Par dérogation au troisième alinéa, le Gouvernement peut accorder l'interruption de carrière après expiration du délai de demande prévu au troisième alinéa, pour autant que cela n'affecte pas le bon fonctionnement du service. »

§ 3 - L'article 6, § 4, alinéa 4, du même arrêté du Gouvernement est remplacé comme suit :

« La demande est introduite au moins sept jours avant le début de l'interruption de carrière et mentionne, par dérogation à l'article 5, § 1, la date à laquelle elle débute et celle à laquelle elle prend fin. »

CHAPITRE XX. — *Modification du décret du 5 février 1996 relatif au contrôle des absences pour maladie des membres du personnel des établissements d'enseignement et centres PMS organisés ou subventionnés par la Communauté germanophone*

**Art. 44.** L'article 2, § 2, du décret du 5 février 1996 relatif au contrôle des absences pour maladie des membres du personnel des établissements d'enseignement et centres PMS organisés ou subventionnés par la Communauté germanophone est remplacé comme suit :

« § 2 - Le premier jour d'absence, le membre du personnel ne peut quitter son domicile ou sa résidence habituelle, sauf si des motifs impérieux l'y contraignent.

Ces motifs impérieux doivent être prouvés par le membre du personnel. »



**Art. 45.** Dans le même décret, il est inséré un article *2bis*, libellé comme suit :

« Article *2bis* - Contrôle spontané

§ 1<sup>er</sup> - Le fonctionnaire dirigeant de l'Administration de l'Enseignement peut soumettre un membre du personnel à un contrôle spontané :

- sur proposition du directeur ou chef d'établissement concerné voire, si celui-ci est absent, du remplaçant ou sur proposition de l'établissement de contrôle ou

- d'initiative, après avoir pris contact avec le directeur ou chef d'établissement.

La décision motivée y afférente est notifiée au membre du personnel par lettre recommandée.

§ 2 - Sauf cas de force majeure, le membre du personnel mis sous contrôle spontané en application du § 1<sup>er</sup> est tenu, le premier jour d'absence, de téléphoner avant 10h à l'établissement de contrôle.

Cette obligation ne dispense pas le membre du personnel des obligations qui lui incombent en application de l'article 2.

§ 3 - L'établissement de contrôle peut, d'initiative ou à la demande du membre du personnel, proposer à l'Administration de l'Enseignement de lever la mesure prononcée en application du § 1<sup>er</sup>. »

**Art. 46.** Dans l'article 5 du même décret, les alinéas suivants sont insérés entre les alinéas 1 et 2 :

« Si, dans le cas d'une absence d'un jour, le médecin contrôleur estime que le membre du personnel est en état de reprendre le travail ou le service, le membre du personnel le reprend immédiatement. Si cela se reproduit une fois au cours de la même année scolaire, l'absence est considérée comme injustifiée et le membre du personnel perd, pour ce jour, son droit au traitement ou à la subvention-traitement et ne doit plus reprendre le travail ou le service ce jour-là.

Si, lors d'une absence de plusieurs jours, le médecin contrôleur estime que le membre du personnel peut reprendre le travail ou le service, l'absence pour maladie dudit membre du personnel est considérée comme injustifiée à partir du jour de travail suivant et le membre du personnel perd pour cette période son droit au traitement ou à la subvention-traitement. »

**Art. 47.** Dans le même décret, il est inséré un article *5bis*, libellé comme suit :

« Article *5bis* - En cas d'augmentation flagrante des absences pour cause de maladie, le Gouvernement fait réaliser, dans le cadre de ses possibilités et en concertation avec les pouvoirs organisateurs concernés, une analyse ciblée des causes de ces absences, en vue de réduire de telles absences et d'éliminer les causes qui se situeraient éventuellement dans le milieu de travail.

Le Gouvernement détermine également les autres modalités relatives à la procédure d'analyse. »

#### CHAPITRE XXI. — Modification du décret du 31 août 1998

*relatif aux missions confiées aux pouvoirs organisateurs et au personnel des écoles et portant des dispositions générales d'ordre pédagogique et organisationnel pour les écoles ordinaires*

**Art. 48.** L'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du décret du 31 août 1998 relatif aux missions confiées aux pouvoirs organisateurs et au personnel des écoles et portant des dispositions générales d'ordre pédagogique et organisationnel pour les écoles ordinaires, modifié par le décret du 17 mai 2004, est remplacé comme suit :

« Les articles 23 à 27, 28, 32, 57 à 59 et 63 sont également applicables à l'enseignement spécial et secondaire à horaire réduit organisé et subventionné par la Communauté germanophone. »

**Art. 49.** L'article 59 du même décret du 31 août 1998 relatif aux missions confiées aux pouvoirs organisateurs et au personnel des écoles et portant des dispositions générales d'ordre pédagogique et organisationnel pour les écoles ordinaires est remplacé par la disposition suivante :

« Article 59 - Jours d'école et examens de fin d'année

§ 1<sup>er</sup> - Les cours sont dispensés du lundi au vendredi.

Dans l'enseignement fondamental, aucun cours n'est dispensé le mercredi après-midi.

§ 2 - Dans l'enseignement secondaire, l'enseignement est dispensé au moins jusqu'à huit jours ouvrables avant la fin de l'année scolaire.

Les examens de fin d'année couvrent au plus huit jours ouvrables pour le premier degré et au plus douze jours ouvrables pour les deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire. »

**Art. 50.** L'article 63, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, du même décret sont remplacés par l'alinéa suivant :

« Le Gouvernement fixe les conditions auxquelles un élève peut être dispensé de l'obligation de suivre toutes les heures de cours. »

#### CHAPITRE XXII. — Modification 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

**Art. 51.** L'article 33, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 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 remplacé comme suit :

« 1<sup>o</sup> être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition; »

**Art. 52.** Dans le même décret, il est inséré un article *33bis*, libellé comme suit :

« Article *33bis* - Par dérogation à l'article 33, alinéa 1, 5<sup>o</sup>, le pouvoir organisateur peut choisir entre un candidat qui a obtenu la mention « insuffisant » lors du dernier signalement ou lors des deux dernières évaluations et un autre candidat, que ce dernier soit porteur ou non du titre requis. »

**Art. 53.** Au titre I, chapitre III, section 2, 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, l'intitulé de la sous-section 2 est modifié comme suit :

« Sous-section 2 - Règle de priorité »

**Art. 54.** L'article 35 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 35 - § 1<sup>er</sup> - Est prioritaire pour un engagement en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant d'une fonction 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 candidat qui remplit les conditions suivantes :

1° il a introduit sa candidature;

2° il est porteur du titre prévu pour cette fonction à l'article 2;

3° il peut faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 au moins doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement;

4° le dernier bulletin de signalement mentionné à l'article 39bis et établi pour l'année scolaire au cours de laquelle le candidat a été en activité de service pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines avant le 30 avril, porte en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie.

Un candidat qui a presté des jours d'activité de service dans une autre fonction de la catégorie concernée pour laquelle il possède le titre requis, un titre jugé équivalent du groupe A ou un titre qui lui octroie un accès à durée indéterminée à cette fonction en tant que membre du personnel nommé à titre définitif se voit ajouter ces jours d'activité de service aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 3°, qui sont pris en compte pour le calcul de la priorité, à condition qu'il justifie d'au moins 360 jours d'activité de service dans la fonction pour laquelle il souhaite faire valoir sa priorité.

§ 2 - Les candidats qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, sous peine de perte de ce droit pour l'année scolaire concernée, introduire avant le 1<sup>er</sup> juin leur candidature auprès du pouvoir organisateur, et ce par lettre recommandée ou par lettre avec accusé de réception.

Cette lettre mentionne entre autres les fonctions auxquelles se rapporte la candidature et éventuellement l'école, les écoles, le ou les centre(s) PMS pour lesquels elle est valable.

La lettre par laquelle le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'année scolaire suivante.

Sauf cas de force majeure, le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est proposé conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours dans la mesure où l'emploi reste occupé par la même personne. »

**Art. 55.** L'article 36, § 2, alinéa 5, du même décret est remplacé comme suit :

« Sauf cas de force majeure, le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est proposé conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours dans la mesure où l'emploi reste occupé par la même personne. »

**Art. 56.** Dans l'article 38, alinéa 1, du même décret, le passage « article 35, § 1, 2°, et § 2, alinéa 2, 1°, ainsi qu'à l'article 36, § 1<sup>er</sup>, 2° » est remplacé par « article 35 ».

Dans l'article 38, alinéa 2, du même décret, le passage « article 35, § 1, 2°, et § 2, alinéa 2, 1°, ainsi qu'à l'article 36, § 1<sup>er</sup>, 2° » est remplacé par « article 35 ».

**Art. 57.** Au titre I, chapitre III, section 2, du même décret, il est inséré une sous-section 2bis comprenant l'article 39bis suivant :

« Sous-section 2bis - Signalement

Article 39bis - Bulletin de signalement et possibilité de recours

§ 1<sup>er</sup> - Un membre du personnel temporaire est évalué par le chef d'établissement ou le directeur chaque année scolaire où il compte une période ininterrompue d'au moins quinze semaines d'activité de service et a presté des services effectifs.

Par dérogation au premier alinéa, le chef d'établissement ou le directeur peut aussi évaluer un membre du personnel qui a été en activité de service et a presté des services effectifs durant moins de quinze semaines, en veillant à ce que les services prestés montrent un minimum de continuité.

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

Par dérogation au premier alinéa, les membres du personnel désignés conformément à l'article 35, sont évalués toutes les deux années scolaires, à moins qu'ils ne soient affectés auprès d'une autre école.

Le membre du personnel visé au premier alinéa peut également demander une telle évaluation par écrit auprès du chef d'établissement ou du directeur.

§ 2 - L'évaluation se présente sous la forme d'un bulletin de signalement motivé comprenant entre autres des renseignements sur la fonction exercée et la durée des prestations fournies ainsi que sur les capacités, les prestations et l'engagement du membre du personnel pour l'école. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son contrat d'engagement. Le bulletin portera en conclusion la mention « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

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

Le modèle du bulletin de signalement est fixé par le Gouvernement.

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

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

Dans un délai de quarante-cinq jours à dater de la réception du recours, la chambre de recours transmet un avis motivé au pouvoir organisateur. Dans un délai de dix jours à dater de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur communique sa décision définitive au membre du personnel. S'il ne suit pas cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif. »

**Art. 58.** L'article 41, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret est remplacé comme suit :

« Après avoir entendu le membre du personnel, le chef d'établissement ou le directeur du centre PMS lui remet la proposition de licenciement, consignée par écrit, en double exemplaire. »

Dans l'article 41, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, le passage « ou 36 » est supprimé.

**Art. 59.** Au titre I, chapitre III, du même décret, l'intitulé de la section 3 est remplacé comme suit :

« Section 3 - Engagement définitif, permutation et mutation »

**Art. 60.** Dans le même décret, il est inséré un article 47bis, libellé comme suit :

« Article 47bis - Le pouvoir organisateur peut accorder une permutation à deux membres du personnel nommés à titre définitif qui en font la demande. Une permutation s'opère dans la même fonction.

La demande motivée est introduite par les deux membres du personnel auprès du pouvoir organisateur pour le 15 mars au plus tard, et ce par recommandé ou par lettre avec accusé de réception

La permutation intervient, sans interruption, au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire suivante.

Les écoles et membres du personnel concernés reçoivent copie de la décision. »

**Art. 61.** L'article 48 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 48 - § 1 - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer et le libère pour une mutation peut accorder la mutation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui en fait la demande, sauf s'il est tenu, en vertu de la réglementation relative à la réaffectation ou à la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

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

Une mutation s'opère toujours dans une même fonction. Elle ne peut être accordée à un membre du personnel que si le volume de l'emploi vacant correspond au moins à celui de la nomination à titre définitif dans la fonction concernée.

Le membre du personnel muté remet sa démission auprès de l'école qu'il quitte, pour la charge ou la partie de charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'une école à l'autre se fait sans interruption.

§ 2 - Les membres du personnel nommés à titre définitif dans l'enseignement officiel subventionné et dans l'enseignement communautaire peuvent, conformément aux présentes dispositions, se voir accorder une mutation dans l'enseignement libre subventionné. La mutation ne peut intervenir que moyennant l'accord du pouvoir organisateur concerné.

Les services prestés dans l'enseignement officiel subventionné ou dans l'enseignement de la Communauté germanophone sont assimilés à des services prestés dans l'enseignement libre subventionné et calculés conformément aux présentes dispositions. »

**Art. 62.** Dans le même décret, il est inséré un article 48bis, libellé comme suit :

« Article 48bis - Pour toute mutation, le pouvoir organisateur qui accueille le membre du personnel établit un acte de mutation dont les écoles concernées, le membre du personnel et, s'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'autorité compétente pour le culte concerné reçoivent copie.

Cet acte de mutation mentionne au moins :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la dénomination de l'école où le membre du personnel est muté;

4° la fonction (en ce compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est muté. »

**Art. 63.** L'article 49, § 1<sup>er</sup>, du même décret, est modifié comme suit :

1° le 1° est remplacé comme suit :

« 1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition; »

2° le 8° est remplacé comme suit :

« 8° faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité, la protection de la maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement; dans le cas de l'article 54, il s'agit de l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur concerné; »

**Art. 64.** Dans le même décret, il est inséré un article 50bis, libellé comme suit :

« Article 50bis - Au cours du deuxième trimestre de l'année scolaire, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une mutation. Cet appel est publié dans la presse, par affichage dans les écoles et sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur.

L'appel contient une liste des emplois qui seront probablement vacants au 1<sup>er</sup> octobre de l'année suivante et qui ont été libérés pour une mutation. Il contient des indications sur les emplois à pourvoir, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites. »

**Art. 65.** Dans le même décret, il est inséré un chapitre *Vbis*, comprenant les nouveaux articles *69bis*, *69ter*, *69quater* et *69quinquies* :

« CHAPITRE *Vbis* - EVALUATION

Article *69bis* - Tout membre du personnel engagé à titre définitif, à l'exception de ceux qui occupent une fonction de promotion, peut être évalué par le chef d'établissement ou le directeur ou demander par écrit une telle évaluation.

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

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

Article *69ter* - L'évaluation se présente sous 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. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son contrat d'engagement. Le rapport portera en conclusion la mention « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

L'évaluation des maîtres et professeurs de religion par le chef d'établissement 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.

Le modèle du rapport d'évaluation est fixé par le Gouvernement.

Article *69quater* - § 1<sup>er</sup> - Le chef d'établissement ou le 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 dix jours à compter de sa délivrance.

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

Dans un délai de dix 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. »

Article *69quinquies* - § 1<sup>er</sup> - Il est constitué, pour chaque membre du personnel nommé à titre définitif, un dossier personnel comprenant l'acte de désignation, l'engagement à titre définitif, les attestations de service, les bulletins de signalement et rapports d'évaluation ainsi que les éventuelles peines disciplinaires prononcées.

La commission paritaire peut déterminer le reste du contenu du dossier personnel.

§ 2 - Tout membre du personnel a le droit de consulter son dossier personnel. »

**Art. 66.** L'article 80, alinéa 1, du même décret, est complété par les points 6 et 7 suivants :

« 6° lorsque les rapports d'évaluation établis pour deux années successives portent chacun en conclusion la mention « insuffisant »;

7° s'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, lorsque les rapports établis pour deux années successives par l'autorité compétente pour le culte concerné portent chacun en conclusion la mention « insuffisant ».

CHAPITRE XXIII. — *Modification du décret du 26 avril 1999 relatif à l'enseignement fondamental ordinaire*

**Art. 67.** Dans l'article 75 du décret du 26 avril 1999 relatif à l'enseignement fondamental ordinaire, le passage « *24bis* » est supprimé.

CHAPITRE XXIV. — *Modification du décret du 24 mars 2003 instaurant l'inspection-guidance pédagogique pour l'enseignement en Communauté germanophone et en fixant les missions*

**Art. 68.** Dans l'article 12, alinéa 1, du décret du 24 mars 2003 instaurant l'inspection-guidance pédagogique pour l'enseignement en Communauté germanophone et en fixant les missions, modifié par le décret du 30 juin 2003, le passage « jusqu'à la fin de l'année scolaire 2005-2006 » est remplacé par « jusqu'à la fin de l'année scolaire 2008-2009 ».

CHAPITRE XXV. — *Modification du décret du 30 juin 2003 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement 2003*

**Art. 69.** L'article 5 du décret du 30 juin 2003 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement 2003 est modifié comme suit :

1° le § 1<sup>er</sup> est complété par un troisième alinéa, libellé comme suit :

« Par dérogation à l'article 4, un membre du personnel qui occupe à titre définitif une fonction dans l'enseignement en Communauté française ou en Communauté flamande, peut également occuper la même fonction ou une autre dans l'enseignement de la Communauté germanophone conformément au prescrit du présent chapitre, dans la mesure où un tel congé est prévu en Communauté française ou en Communauté flamande. »;

2° au § 4, l'alinéa 3 est remplacé comme suit :

« Pour le congé visé au § 1<sup>er</sup>, alinéas 2 et 3, le paiement est liquidé en accord avec la Communauté française respectivement la Communauté flamande. »

CHAPITRE XXVI. — *Modification du décret du 29 mars 2004 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné et des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés*

**Art. 70.** Article 20, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, du décret du 29 mars 2004 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné et des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés est remplacé comme suit :

« 1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition; ».



**Art. 71.** Dans le même décret, il est inséré un article 20bis, libellé comme suit :

« Article 20bis - Disposition dérogatoire

Par dérogation à l'article 20, alinéa 1, 5°, le pouvoir organisateur peut choisir entre un candidat qui a obtenu la mention « insuffisant » lors du dernier signalement ou lors des deux dernières évaluations et un autre candidat, que ce dernier soit porteur ou non du titre requis. »

**Art. 72.** Dans le chapitre III, section 2, du même décret, l'intitulé de la sous-section 2 est remplacé comme suit :

« Sous-section 2 - Règle de priorité »

**Art. 73.** L'article 22 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 22 - Priorité

Est prioritaire pour une désignation en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant d'une fonction 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 candidat qui remplit les conditions suivantes :

1° il a introduit sa candidature;

2° il est porteur du titre prévu pour cette fonction à l'article 2;

3° il peut faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période de désignation;

4° le dernier bulletin de signalement mentionné à l'article 28 et établi pour l'année scolaire au cours de laquelle le candidat a été en activité de service pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines avant le 30 avril, porte en conclusion au moins la mention « satisfaisant »; à défaut de bulletin de signalement, la présente condition est considérée comme remplie.

Un candidat qui a presté des jours d'activité de service dans une autre fonction de cette catégorie pour laquelle il possède le titre requis, un titre jugé équivalent du groupe A ou un titre qui lui octroie un accès à durée indéterminée à cette fonction en tant que membre du personnel nommé à titre définitif se voit ajouter ces jours d'activité de service aux jours mentionnés à l'alinéa 1, 3°, qui sont pris en compte pour le calcul de la priorité, à condition qu'il justifie d'au moins 360 jours d'activité de service dans la fonction pour laquelle il souhaite faire valoir sa priorité. »

**Art. 74.** L'article 23 est remplacé par la disposition suivante :

« Article 23 - Titres, mérites et continuité

Sans préjudice de l'article 22, le pouvoir organisateur compare toujours, avant la désignation, les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

1° les bulletins de signalement;

2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

Lorsqu'il prend sa décision, le pouvoir organisateur tient parallèlement compte de la continuité indispensable au sein du personnel scolaire.

Les désignations qui couvrent plus d'une année scolaire complète sont discutées au préalable au sein du comité de concertation ad hoc. »

**Art. 75.** L'article 25, § 2, du même décret est remplacé par la disposition suivante :

» § 2 - Sauf cas de force majeure, le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est proposé conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours dans la mesure où l'emploi reste occupé par la même personne. »

**Art. 76.** L'article 26, § 1, du même décret est remplacé comme suit :

« § 1<sup>er</sup> - L'ancienneté visée à l'article 22 est calculée au 30 avril de chaque année conformément aux dispositions de l'article 48, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, alinéa 2, et § 2 à 4. »

Dans l'article 27, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, du même décret, le passage « et 23 » est supprimé.

**Art. 77.** L'article 28 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 28 - Bulletin de signalement et possibilité de recours

§ 1<sup>er</sup> - Un membre du personnel temporaire est évalué par le chef d'établissement ou le directeur chaque année scolaire où il compte une période ininterrompue d'au moins quinze semaines d'activité de service et a presté des services effectifs.

Par dérogation au premier alinéa, le chef d'établissement ou le directeur peut aussi évaluer un membre du personnel qui a été en activité de service et a presté des services effectifs durant moins de quinze semaines, en veillant à ce que les services prestés montrent un minimum de continuité.

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

Par dérogation au premier alinéa, les membres du personnel désignés conformément à l'article 22, sont évalués toutes les deux années scolaires, à moins qu'ils ne soient affectés auprès d'une autre école.

Le membre du personnel visé au premier alinéa peut également demander une telle évaluation par écrit auprès du chef d'établissement ou du directeur.

§ 2 - L'évaluation se présente sous la forme d'un bulletin de signalement motivé comprenant entre autres des renseignements sur la fonction exercée et la durée des prestations fournies ainsi que sur les capacités, les prestations et l'engagement du membre du personnel pour l'école. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par acte de désignation. Le bulletin portera en conclusion la mention « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

L'évaluation des maîtres et professeurs de religion par le chef d'établissement 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.

Le modèle du bulletin de signalement est fixé par le Gouvernement.

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

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

Dans un délai de quarante-cinq jours à dater de la réception du recours, la chambre de recours transmet un avis motivé au pouvoir organisateur. Dans un délai de dix jours à dater de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur communique sa décision définitive au membre du personnel. S'il ne suit pas cet avis, il en indique les raisons.

Le recours est suspensif. »

**Art. 78.** L'article 30, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret est remplacé comme suit :

« Après concertation avec le pouvoir organisateur et après avoir entendu le membre du personnel, le chef d'établissement ou, suivant le cas, le directeur du centre PMS lui remet 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 PMS. S'il n'est pas d'accord avec la proposition de licenciement, il y appose d'abord la mention « pas d'accord ».

Dans l'article 30, § 3, alinéa 1, du même décret, le passage « ou 23 » est supprimé.

**Art. 79.** Dans le chapitre III du même décret, l'intitulé de la section 3 est remplacé comme suit :

« Section 3 - Permutation, nomination à titre définitif et mutation »

**Art. 80.** Dans le même décret, il est inséré dans le chapitre III, section 3, un article 36*bis*, libellé comme suit :

« Article 36*bis* - Permutation

Deux pouvoirs organisateurs peuvent accorder une permutation à deux membres du personnel nommés à titre définitif qui en font la demande. Une permutation s'opère dans la même fonction.

La demande motivée est introduite par les deux membres du personnel auprès des pouvoirs organisateurs pour le 15 mars au plus tard, et ce par recommandé ou par lettre avec accusé de réception.

La permutation intervient, sans interruption, au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire suivante.

Les membres du personnel concernés reçoivent copie de la décision. »

**Art. 81.** L'article 37, alinéa 1, du même décret, est modifié comme suit :

1° le 1° est remplacé comme suit :

« 1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition; »;

2° le 8° est remplacé comme suit :

« 8° faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité, la protection de la maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période de désignation; »

**Art. 82.** (concerne le texte allemand)

**Art. 83.** Dans l'article 38, § 2, alinéa 1, du même décret, le passage « à une mutation » est supprimé.

**Art. 84.** Dans l'article 40, alinéa 1, du même décret, le passage « au 1<sup>er</sup> septembre » est remplacé par « au 1<sup>er</sup> octobre. »

**Art. 85.** Dans le même décret, il est inséré un article 41*bis*, libellé comme suit :

« Article 41*bis* - Titres, mérites et continuité

Sans préjudice de l'article 41, le pouvoir organisateur compare toujours, avant la nomination, les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

1° les bulletins de signalement;

2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

Lorsqu'il prend sa décision, le pouvoir organisateur tient parallèlement compte de la continuité indispensable au sein du personnel scolaire.

Une nomination est discutée au préalable au sein du comité de concertation ad hoc. »

**Art. 86.** L'article 42 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 42 - Mutation auprès d'un autre pouvoir organisateur

§ 1<sup>er</sup> - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer et le libère pour une mutation peut accorder la mutation à un membre du personnel nommé à titre définitif qui en fait la demande, sauf s'il est tenu, en vertu de la réglementation relative à la réaffectation ou à la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Une mutation s'opère toujours dans la même fonction. Elle ne peut être accordée à un membre du personnel que si le volume de l'emploi vacant correspond au moins à celui de la nomination à titre définitif dans la fonction concernée.

Le membre du personnel muté remet sa démission auprès du pouvoir organisateur qu'il quitte, pour la charge ou la partie de charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un pouvoir organisateur à l'autre se fait sans interruption.

§ 2 - Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans l'enseignement libre subventionné ou dans l'enseignement de la Communauté germanophone peuvent, conformément aux présentes dispositions poser leur candidature à un emploi libéré pour une mutation dans l'enseignement officiel subventionné. La mutation ne peut intervenir que moyennant l'accord du pouvoir organisateur concerné.

Les services prestés dans l'enseignement libre subventionné ou dans l'enseignement de la Communauté germanophone sont assimilés à des services prestés dans l'enseignement officiel subventionné et calculés conformément aux présentes dispositions. »

**Art. 87.** Dans le même décret, il est inséré un article 42bis, libellé comme suit :

« Article 42bis - Titres, mérites et autres critères liés à la mutation

Avant toute mutation, le pouvoir organisateur compare toujours les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée. Lors de la décision de mutation, le pouvoir organisateur tient également compte d'aspects géographiques et socio-familiaux dans la situation du candidat ainsi que de la continuité indispensable au niveau du personnel scolaire.

Il prend aussi en considération d'autres critères, notamment :

1° les rapports d'évaluation;

2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4° les formations continuées (nombre, durée et contenu).

Une mutation est discutée au préalable au sein du comité de concertation ad hoc ».

**Art. 88.** Dans le même décret, il est inséré un article 42ter, libellé comme suit :

« Article 42ter - Appel aux candidats à une mutation

Au cours du deuxième trimestre de l'année scolaire, le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats à une mutation. Cet appel est publié dans la presse, par affichage dans les écoles et sous toute autre forme jugée adéquate par le pouvoir organisateur. Cet appel est transmis au Ministère pour information.

L'appel contient une liste des emplois qui seront probablement vacants au 1<sup>er</sup> octobre de l'année suivante et qui ont été libérés pour une mutation. Il contient des indications sur les emplois à pourvoir, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites. »

**Art. 89.** Dans le même décret, il est inséré un article 42quater, libellé comme suit :

« Article 42quater - Rédaction d'un acte de mutation

Pour toute mutation, le pouvoir organisateur qui accueille le membre du personnel établit un acte de mutation dont les écoles concernées, le membre du personnel et, s'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'autorité compétente pour le culte concerné reçoivent copie.

Cet acte de mutation mentionne au moins :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la dénomination de l'école où le membre du personnel est muté;

4° la fonction (en ce compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est muté. »

**Art. 90.** Dans le même décret, l'article 66 est remplacé par la disposition suivante :

« Article 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. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son acte de nomination. Le rapport peut porter en conclusion les mentions « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

L'évaluation des maîtres et professeurs de religion par le chef d'établissement 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.

Le modèle du rapport d'évaluation est fixé par le Gouvernement. »

**Art. 91.** Concerne le texte allemand

**Art. 92.** Dans l'article 96, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, le 2° est remplacé comme suit :

« 2° si la proposition relative à l'une des mesures disciplinaires énoncées à l'article 79, § 1<sup>er</sup>, 4°, 5°, 6° et 7°, lui a été notifiée. »

**Art. 93.** Dans l'article 97, § 1<sup>er</sup>, du même décret, le premier alinéa est remplacé comme suit :

« A l'issue de la procédure disciplinaire ou judiciaire, la retenue sur traitement est rapportée, sauf si l'une des mesures énoncées à l'article 79, § 1, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup>, est prise ou si le membre du personnel a été définitivement condamné au pénal. »

CHAPITRE XXVII. — *Modification du décret du 6 juin 2005 portant des mesures en matière d'enseignement 2005*

**Art. 94.** Dans l'article 24 du décret du 6 juin 2005 portant des mesures en matière d'enseignement 2005, les alinéas 3 et 4 sont remplacés comme suit :

« La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par année civile.

Elle peut exceptionnellement être portée à huit jours ouvrables par année civile lorsque l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec laquelle il vit maritalement n'a pas 12 ans et est malade ou accidenté. Si le membre du personnel est marié ou vit maritalement, ces jours supplémentaires ne seront rémunérés et assimilés à une activité de service que s'il apporte la preuve, au moyen d'une attestation délivrée par l'employeur de son conjoint ou de la personne avec laquelle il vit maritalement, que son conjoint ou la personne avec laquelle il vit maritalement a déjà épuisé les jours de congé exceptionnel dont il dispose éventuellement. »

CHAPITRE XXVIII. — *Modification du décret du 27 juin 2005 portant création d'une haute école autonome*

**Art. 95.** Les articles 3.8, 3.9 et 3.10, du décret du 27 juin 2005 portant création d'une haute école autonome sont complétés par un § 3, libellé comme suit :

« § 3 - Par dérogation au § 1<sup>er</sup> ou au § 2, il n'est exigé aucun droit d'inscription ou droit complémentaire lorsqu'il s'agit d'étudiants qui suivent l'enseignement dans le cadre d'un programme d'échange avec une autre haute école ou université sur la base d'une convention conclue entre les établissements. »

**Art. 96.** L'article 5.15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, est remplacé comme suit :

« 1<sup>o</sup> être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition; ».

**Art. 97.** Dans le même décret, il est inséré un article 5.15bis, libellé comme suit :

« Article 5.15bis - Disposition dérogatoire

Par dérogation à l'article 5.15., § 1<sup>er</sup>, alinéa 1, 5<sup>o</sup>, le pouvoir organisateur peut choisir entre un candidat qui a obtenu la mention « insuffisant » lors du dernier signalement ou lors des deux dernières évaluations et un autre candidat, que ce dernier soit porteur ou non du titre requis. »

**Art. 98.** Dans l'article 5.17, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret portant création d'une haute école autonome, le 2<sup>o</sup> est remplacé comme suit :

« 2<sup>o</sup> faire valoir auprès de ce pouvoir organisateur au moins 720 jours d'ancienneté dans la fonction concernée; sur ces 720 jours, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période de désignation; »

**Art. 99.** Dans le même décret, il est inséré un article 5.17bis, libellé comme suit :

« Article 5.17bis - Titres, mérites et continuité

Sans préjudice de l'article 5.17, le pouvoir organisateur compare toujours, avant la désignation, les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

1<sup>o</sup> les bulletins de signalement;

2<sup>o</sup> l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;

3<sup>o</sup> les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);

4<sup>o</sup> les formations continuées (nombre, durée et contenu).

Lorsqu'il prend sa décision, le pouvoir organisateur tient parallèlement compte de la continuité indispensable au sein du personnel scolaire. »

Les désignations qui couvrent plus d'une année scolaire complète sont discutées au préalable au sein du comité de concertation ad hoc. »

**Art. 100.** L'article 5.19, § 2, du même décret est remplacé comme suit :

« § 2 - Sauf cas de force majeure, le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est proposé conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours dans la mesure où l'emploi reste occupé par la même personne. »

**Art. 101.** L'article 5.20, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret est remplacé comme suit :

« L'ancienneté visée à l'article 5.17 est calculée au 30 avril de l'année de la demande, conformément aux dispositions de l'article 5.38, § 1, alinéa 1, 2<sup>o</sup>, alinéa 2 et § 2 à 4; pendant les trois années consécutives au cours desquelles un membre du personnel a bénéficié des dérogations conformément à l'article 5.18, seules sont prises en considération les prestations n'ayant pas été fournies en application de ce même article.

**Art. 102.** Dans l'article 5.22, § 1<sup>er</sup>, du même décret, il est inséré entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 un alinéa libellé comme suit :

« Par dérogation au premier alinéa, le chef d'établissement ou le directeur peut aussi évaluer un membre du personnel qui a été en activité de service et a presté des services effectifs durant moins de quinze semaines, en veillant à ce que les services prestés montrent un minimum de continuité. »

**Art. 103.** L'article 5.24, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret est remplacé comme suit :

« Après avoir entendu le membre du personnel, le directeur lui remet 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 directeur. S'il n'est pas d'accord avec la proposition de licenciement, il y appose d'abord la mention « pas d'accord ».



**Art. 104.** L'article 5.31, alinéa 1, 1°, du même décret est remplacé comme suit :

« 1° être citoyen de l'Union européenne ou membre de la famille d'un citoyen de l'Union au sens de l'article 4, § 2, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition; ».

**Art. 105.** Dans le même décret, il est inséré un article 5.34*bis*, libellé comme suit :

« Article 5.34*bis* - Titres, mérites et continuité

Sans préjudice de l'article 5.34, le pouvoir organisateur compare toujours, avant la nomination, les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée, notamment :

- 1° les bulletins de signalement;
- 2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;
- 3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);
- 4° les en relation avec l'enseignement.

Lorsqu'il prend sa décision, le pouvoir organisateur tient parallèlement compte de la continuité indispensable au sein du personnel scolaire.

Les nominations sont discutées au préalable au sein du comité de concertation ad hoc. »

**Art. 106.** Dans l'article 5.40 du même décret, les alinéas 1 et 2 sont remplacés comme suit :

« 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 la haute école. L'on examine notamment la mesure dans laquelle le membre du personnel remplit la mission ou les obligations lui imposées par loi, décret, arrêté ou règlement et par son acte de nomination. Le rapport peut porter en conclusion les mentions « très bon », « bon », « satisfaisant », « insatisfaisant » ou « insuffisant ».

L'évaluation des chargés de cours de religion et professeurs de religion par le directeur 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.

Le modèle du rapport d'évaluation est fixé par le Gouvernement. »

**Art. 107.** Concerne le texte allemand.

**Art. 108.** Dans le même décret, il est inséré un article 5.79*bis*, libellé comme suit :

« Article 5.79*bis* - Mutation

§ 1 - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer et le libère pour une mutation peut accorder la mutation à un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans l'enseignement de la Communauté germanophone, l'enseignement libre subventionné ou l'enseignement officiel subventionné qui en fait la demande, sauf s'il est tenu, en vertu de la réglementation relative à la réaffectation ou à la remise au travail, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi. L'accord du pouvoir organisateur concerné est requis.

La demande de mutation introduite par un maître ou professeur de religion doit être accompagnée de l'avis favorable émis par l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. »

Une mutation s'opère toujours dans la même fonction. Elle ne peut être accordée à un membre du personnel que si le volume de l'emploi vacant correspond au moins à celui de la nomination à titre définitif dans la fonction concernée.

Le membre du personnel muté remet sa démission auprès du pouvoir organisateur qu'il quitte, pour la charge ou la partie de charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage du pouvoir organisateur à la haute école se fait sans interruption.

§ 2 - Les services prestés dans l'enseignement subventionné ou dans l'enseignement de la Communauté germanophone sont assimilés à des services prestés dans la haute école et calculés conformément aux présentes dispositions. »

**Art. 109.** Dans le même décret, il est inséré un article 5.79*ter*, libellé comme suit :

« Article 5.79*ter* - Titres, mérites et autres critères liés à la mutation

Avant toute mutation, le pouvoir organisateur compare toujours les titres et mérites des candidats au moyen de critères objectifs, pertinents et appropriés, en relation avec l'enseignement ou utiles à l'exercice de la fonction concernée. Lors de la décision de mutation, le pouvoir organisateur tient également compte d'aspects géographiques et socio-familiaux dans la situation du candidat ainsi que de la continuité indispensable au niveau du personnel scolaire.

Il prend aussi en considération d'autres critères, notamment :

- 1° les bulletins de signalement [sic, il y a lieu de lire : rapports d'évaluation];
- 2° l'ancienneté auprès du pouvoir organisateur ou auprès d'autres pouvoirs organisateurs ainsi que l'expérience professionnelle complémentaire;
- 3° les formations supplémentaires (nombre, durée et contenu);
- 4° les formations continuées (nombre, durée et contenu). »

**Art. 110.** Dans le même décret, il est ajouté un nouvel article 5.79*quater*, libellé comme suit :

« Article 5.79*quater* - Rédaction d'un acte de mutation

Pour toute mutation, le pouvoir organisateur qui accueille le membre du personnel établit un acte de mutation dont les écoles concernées, le membre du personnel et, s'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'autorité compétente pour le culte concerné reçoivent copie.

Cet acte de mutation mentionne au moins :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la dénomination de l'école où le membre du personnel est muté;
- 4° la fonction (en ce compris le nombre d'heures) dans laquelle le membre du personnel est muté. »

**Art. 111.** L'article 6.3 du même décret est complété par les alinéas 2 et 3 suivants :

« Dans la haute école, un emploi supplémentaire à temps partiel de secrétaire en chef, représentant au plus 60 % d'un emploi à temps plein, peut être créé à la place de l'emploi de commis-dactylo mentionné au premier alinéa.

La conversion d'un emploi n'est possible que si elle n'entraîne pas de mise en disponibilité par défaut d'emploi. »

CHAPITRE XXIX. — *Instauration de délais uniformes pour la demande de congés, mises en disponibilité et autres absences*

**Art. 112.** Le présent chapitre s'applique :

1° aux membres du personnel des établissements d'enseignement et centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté germanophone et soumis à un statut;

2° aux membres du personnel subsidié des établissements d'enseignement et centres psycho-médico-sociaux subventionnés par la Communauté germanophone et soumis à un statut.

**Art. 113.** Le membre du personnel visé à l'article 112 qui souhaite bénéficier d'un des congés, mises en disponibilité et autres absences énumérés ci-après introduit, par l'intermédiaire du chef d'établissement ou du directeur et au plus tard trois mois avant le début du congé, de la mise en disponibilité ou de l'absence, une demande écrite auprès du pouvoir organisateur dans laquelle il indique la date de début et de fin de cette période d'absence.

Les congés, mises en disponibilité et absences visés au premier alinéa sont :

1° le congé pour activité syndicale, sollicité pour une période minimale d'un mois, mentionné :

a) dans le chapitre VIII de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

b) dans le chapitre VIII de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

c) dans le chapitre IX de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection;

d) dans l'arrêté royal du 16 décembre 1981 concernant le congé syndical dans l'enseignement subventionné;

e) dans l'arrêté royal du 16 décembre 1981 relatif au congé syndical dans les centres psycho-médico-sociaux et offices d'orientation scolaire et professionnelle subventionnés;

2° le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, mentionné :

a) dans le chapitre V de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

b) dans le chapitre V de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

c) dans le chapitre VI de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection;

d) dans l'arrêté royal n° 74 du 20 juillet 1982 relatif aux congés pour prestations réduites justifiés par des raisons de convenances personnelles ou justifiés par des raisons sociales ou familiales des membres du personnel de l'enseignement subventionné;

e) dans l'arrêté royal n° 94 du 28 septembre 1982 relatif aux congés pour prestations réduites justifiés par des raisons sociales ou familiales ou par des raisons de convenance personnelle;

3° le congé pour prestations réduites accordé aux membres du personnel qui ont atteint l'âge de 50 ans ou qui ont au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de quatorze ans, mentionné :

a) dans le chapitre II de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 23 août 1989 relatif aux congés pour prestations réduites accordés aux membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés qui ont atteint l'âge de 50 ans ou qui ont au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de quatorze ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite;

b) dans le chapitre II de l'arrêté royal du 4 septembre 1989 relatif aux congés pour prestations réduites accordés aux membres du personnel de l'enseignement de l'Etat et des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat qui ont atteint l'âge de cinquante ans ou qui ont au moins deux enfants qui n'ont pas dépassé l'âge de quatorze ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite;

4° le congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles, mentionné :

a) dans le chapitre IX de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 22 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

b) dans le chapitre IX de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

c) dans le chapitre XII de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection;

d) dans l'arrêté royal n° 74 du 20 juillet 1982 relatif aux congés pour prestations réduites justifiés par des raisons de convenances personnelles ou justifiés par des raisons sociales ou familiales des membres du personnel de l'enseignement subventionné;

e) dans l'arrêté royal n° 75 du 20 juillet 1982 relatif aux congés pour prestations réduites justifiés par des raisons de convenances personnelles des membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux subventionnés;

b) dans l'arrêté royal n° 94 du 28 septembre 1982 relatif aux congés pour prestations réduites justifiés par des raisons sociales ou familiales ou par des raisons de convenance personnelle;

5° la mise en disponibilité pour convenances personnelles, sollicitée pour une période minimale d'un mois, mentionnée :

a) dans le chapitre V de l'arrêté royal du 21 octobre 1968, pris en application de l'article 7 de l'arrêté royal du 22 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

b) dans le chapitre V de l'arrêté royal du 18 janvier 1974, pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

c) dans le chapitre IV de l'arrêté royal du 8 juillet 1976 pris en application de l'article 45 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique et protestante des établissements d'enseignement primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

d) dans le chapitre XI de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés;

e) dans l'arrêté royal n° 76 du 20 juillet 1982 relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles des membres du personnel de l'enseignement subventionné;

f) dans l'arrêté royal n° 136 du 30 décembre 1982 relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles des membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux subventionnés;

6° l'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales, mentionnée :

a) dans l'arrêté royal du 25 novembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales;

b) dans l'arrêté royal du 25 novembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales;

c) dans l'arrêté royal du 20 décembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales (personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement de l'Etat);

d) dans l'arrêté royal du 14 avril 1977 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales, des membres du personnel subsidiés;

e) dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux congés pour les absences de longue durée justifiées par des raisons familiales, des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection.

7° le congé politique mentionné dans l'arrêté du Gouvernement du 21 décembre 2000 relatif au congé politique pour les membres du personnel dans l'enseignement et portant adaptation du statut pécuniaire;

8° le congé afin d'exercer une fonction dans un cabinet ministériel, mentionné :

a) au chapitre VII de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 22 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

b) au chapitre VII de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

c) au chapitre II de l'arrêté royal du 8 juillet 1976 pris en application de l'article 40 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique et protestante des établissements d'enseignement primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

d) au chapitre VIII de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection;

e) dans l'arrêté royal du 16 décembre 1981 concernant le congé des membres du personnel subventionné de l'enseignement subventionné, afin de leur permettre d'exercer une fonction dans un cabinet ministériel;

f) dans l'arrêté royal du 16 décembre 1981 relatif au congé à accorder aux membres du personnel subsidié des centres psycho-médico-sociaux et offices d'orientation scolaire et professionnelle subventionnés, pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel;

9° le congé pour exercer une fonction dans le cabinet du Roi, mentionné :

a) au chapitre XI de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

b) au chapitre XIII de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection;

10° le congé accordé pour accomplir des prestations au bénéfice de groupes politiques reconnus, mentionné :

a) au chapitre XII de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

b) dans l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice de groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes;

c) au chapitre XI de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection.

11° la disponibilité pour missions spéciales, mentionnée :

a) dans le chapitre III de l'arrêté royal du 21 octobre 1968, pris en application de l'article 7 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

b) dans le chapitre III de l'arrêté royal du 18 janvier 1974, pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

c) dans le chapitre II de l'arrêté royal du 8 juillet 1976 pris en application de l'article 45 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique et protestante des établissements d'enseignement primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

d) dans le chapitre XI de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés;

e) dans l'arrêté royal du 13 septembre 1983 concernant le congé pour mission dans l'intérêt de l'enseignement et la disponibilité pour mission spéciale des membres du personnel de l'enseignement subventionné;

f) dans l'arrêté royal du 21 octobre 1985 relatif au congé pour mission et à la disponibilité pour mission spéciale des membres du personnel subventionnés des centres psycho-médico-sociaux subventionnés;

12° le congé pour mission dans l'intérêt de l'enseignement, le congé pour mission et la mise en disponibilité pour missions spéciales, mentionnés :

a) dans les chapitres VIIIbis et X de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

b) dans le chapitre X de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection;

c) dans l'arrêté royal du 13 septembre 1983 concernant le congé pour mission dans l'intérêt de l'enseignement et la disponibilité pour mission spéciale des membres du personnel de l'enseignement subventionné;

d) dans l'arrêté royal du 21 octobre 1985 relatif au congé pour mission et à la disponibilité pour mission spéciale des membres du personnel subventionnés des centres psycho-médico-sociaux subventionnés.

Par dérogation au premier alinéa, le pouvoir organisateur peut également accorder le congé après expiration du délai de demande prévu au premier alinéa, pour autant que cela n'affecte pas le bon fonctionnement du service.

**Art. 114.** Le membre du personnel visé à l'article 112 qui souhaite bénéficier d'un congé pour poser sa candidature aux élections provinciales ou législatives introduit, par l'intermédiaire du chef d'établissement et au plus tard un mois avant le début du congé, une demande écrite auprès du pouvoir organisateur dans laquelle il indique la date de début et de fin dudit congé.



Le congé visé à l'alinéa précédent est mentionné :

1° à l'article 7 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat;

2° à l'article 9 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

3° à l'article 9 de l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection.

Par dérogation au premier alinéa, le pouvoir organisateur peut accorder le congé après expiration du délai de demande prévu au premier alinéa, pour autant que cela n'affecte pas le bon fonctionnement du service.

#### CHAPITRE XXX. — *Nomination de certains membres du personnel administratif dans l'enseignement communautaire*

**Art. 115.** § 1 - Par dérogation à l'article 14, 2°, de l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, le Gouvernement nomme, en septembre 2006, des membres du personnel administratif dans des emplois vacants à ce moment-là, lorsqu'ils

1° remplissent toutes les conditions prévues à l'article 12 de ce même arrêté royal du 29 août 1966, à l'exception du 7°;

2° comptent une ancienneté de fonction d'au moins 720 jours;

3° ont déjà occupé l'emploi concerné pendant les deux années scolaires précédentes.

Si deux membres du personnel ou plus exercent leurs fonctions dans la même école, c'est le membre du personnel comptant la plus grande ancienneté qui a priorité pour la nomination.

§ 2 - Sur les 720 jours mentionnés au § 1, 600 doivent avoir été effectivement prestés. Le congé de maternité et le congé prophylactique sont pris en compte à concurrence de 210 jours lors du calcul des jours d'activité de service effectivement prestés, à condition que ces jours de congé soient englobés dans la période d'engagement.

Pour le surplus, le calcul s'opère conformément à l'article 39 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, les titres requis étant les titres mentionnés dans l'arrêté royal du 19 juin 1967 fixant les titres requis des candidats aux fonctions de recrutement du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat.

#### CHAPITRE XXXI. — *Fixation du nombre d'heures pour l'inspection des religions reconnues et détermination de l'allocation*

**Art. 116.** Le nombre d'heures du congé dans l'intérêt de l'enseignement en vue d'exercer l'inspection des cours de religion dans l'enseignement communautaire est fixé par le Gouvernement. Les règles suivantes sont d'application :

1° le Gouvernement tient compte du nombre d'emplois à temps plein (équivalents temps plein) attribué à ladite religion;

2° le nombre peut représenter au plus la moitié du nombre d'heures d'un emploi à temps plein.

**Art. 117.** Le membre du personnel perçoit une allocation en plus du traitement. L'allocation représente la différence entre A et B.

A est le traitement que le membre du personnel percevrait si, conformément à l'article 2, chapitre 1<sup>er</sup> B de l'arrêté royal du 27 juin 1974 fixant au 1<sup>er</sup> avril 1972 les échelles des fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'Etat, des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection de l'enseignement par correspondance et de l'enseignement primaire subventionné et les échelles des grades du personnel des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, lui était appliquée soit l'échelle 475 s'il est au moins porteur d'un diplôme de l'enseignement supérieur du second degré soit l'échelle 190/1 s'il n'est pas porteur de ce diplôme.

B est le traitement qui revient au membre du personnel en tant que maître ou professeur de religion nommé à titre définitif.

#### CHAPITRE XXXII. — *Dispositions transitoires*

**Art. 118.** Les dispositions dérogatoires applicables avant l'entrée en vigueur du présent décret peuvent, en ce qui concerne les conditions de désignation et de nomination portant sur les titres requis, s'appliquer encore aux membres du personnel qui tombent dans le champ d'application de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements et qui, sans être porteurs des titres requis, ont été désignés au cours des années scolaires 2005-2006 et/ou 2006-2007 sur la base des dispositions dérogatoires alors en vigueur.

Les dispositions applicables avant l'entrée en vigueur du présent décret s'appliquent, en ce qui concerne une éventuelle prolongation du stage et la nomination, aux membres du personnel qui tombent dans le champ d'application de l'arrêté royal du 22 mars 1969 et font un stage durant l'année scolaire 2006-2007.

CHAPITRE XXXIII. — *Dispositions abrogatoires*

**Art. 119.** Sont abrogés :

1° les articles 51, § 2, 2°, et § 3, alinéa 2, 2°, 53, 64 et 169bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

2° l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat;

3° l'article 5bis de l'arrêté royal du 29 mai 1972 relatif aux jours de congé rémunéré de maladie et de maternité des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical, désignés à titre temporaire, des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, inséré par l'arrêté de l'Exécutif du 9 décembre 1992;

4° l'arrêté royal du 2 juillet 1981 organisant la radiation des peines disciplinaires infligées aux membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements de l'enseignement de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

5° l'arrêté royal n° 294 du 31 mars 1984 fixant les conditions d'octroi de la rémunération différée à certains membres du personnel temporaire de l'enseignement qui ont d'autres revenus professionnels pendant les vacances d'été;

6° l'article 8, alinéa 2, de l'arrêté de l'Exécutif du 23 août 1989 relatif aux congés pour prestations réduites accordés aux membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés qui ont atteint l'âge de 50 ans ou qui ont au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de quatorze ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite;

7° l'article 8, alinéa 2, de l'arrêté royal du 4 septembre 1989 relatif aux congés pour prestations réduites accordés aux membres du personnel de l'enseignement de l'Etat et des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat qui ont atteint l'âge de cinquante ans ou qui ont au moins deux enfants qui n'ont pas dépassé l'âge de quatorze ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite;

8° en ce qui concerne les fonctions de recrutement, les articles 1 à 10 de l'arrêté de l'Exécutif du 27 février 1991 fixant les priorités et les modalités selon lesquelles ont lieu les mutations des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement de la Communauté germanophone et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

9° les articles 36, 37, 46, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 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;

10° l'article 5, § 5, du décret du 30 juin 2003 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement 2003, modifié par le décret du 17 mai 2004 portant des mesures en matière d'enseignement, de formation et d'infrastructure — 2004;

11° les articles 24 et 41, alinéa 2, du décret du 29 mars 2004 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné et des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés;

12° les articles 5.17, alinéa 1<sup>er</sup>, 3° et 5.34, § 2, du décret du 27 juin 2005 portant création d'une haute école autonome.

CHAPITRE XXXIV — *Entrée en vigueur*

**Art. 120.** L'article 119, 5°, produit ses effets le 1<sup>er</sup> septembre 2002.

Les articles 8, 94 et 111 produisent leurs effets le 1<sup>er</sup> septembre 2005.

L'article 40 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Les articles 1<sup>er</sup>, 2, 4, 6, 7, 15, 16, 20, § 1<sup>er</sup>, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 35, 36, 39, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 67, 68, 92, 93, 95, 115, 116, 117 et 119, 4°, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2006.

Les articles 9, 30, 38, 43, 112, 113, 114, et 119, 3°, 6° et 7°, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2006.

Les articles 3, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, § 2, 23, 24, 28, 32, 33, 34, 37, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 118 et 119, 1°, 2°, 8°, 9°, 10°, 11° et 12°, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2007, à l'exception des parties de règles contenues dans ces articles et relatives à l'appel, la désignation, la nomination, l'engagement, la mutation et la permutation, lesquelles entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 afin que les désignations, nominations, engagements, mutations et permutations pour l'année scolaire 2007-2008 soient réguliers.

Promulguons le présent décret et ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Eupen, le 26 juin 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté germanophone,  
Ministre des Pouvoirs locaux,

K.-H. LAMBERTZ

Le Vice-Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté germanophone,  
Ministre de la Formation et de l'Emploi, des Affaires sociales et du Tourisme,

B. GENTGES

Le Ministre de l'Enseignement et de la Recherche scientifique,

O. PAASCH

Le Ministre de la Culture et des Médias, de la Protection des Monuments, de la Jeunesse et des Sports,

I. WEYKMANS

## VERTALING

## MINISTERIE VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

N. 2006 — 4168

[C — 2006/33090]

## 26 JUNI 2006 — Decreet houdende maatregelen inzake onderwijs 2006

Het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs*

**Artikel 1.** Artikel 32, § 1, van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs wordt aangevuld met de volgende leden :

« Indien twee of meerdere opeenvolgende tijdelijke aanstellingen of aanwervingen slechts door één of meerdere schoolvrije dagen onderbroken zijn, dan worden alle dagen, met inbegrip van de schoolvrije dagen, tot op het einde van de laatste aanstelling of aanwerving bezoldigd. Het aantal bezoldigde dagen mag in geen geval 300 per kalenderjaar overschrijden. Onder « schoolvrije dagen » dienen de dagen te worden verstaan die vermeld zijn in artikel 58 van het decreet van 31 augustus 1998 betreffende de opdrachten toevertrouwd aan de inrichtende machten en aan het schoolpersoneel en houdende algemene pedagogische en organisatorische bepalingen voor het gewoon onderwijs.

De in het derde lid vermelde regeling is ook van toepassing wanneer twee opeenvolgende tijdelijke aanstellingen of aanwervingen uitsluitend door een ontspanningsverlof, de kerst- of paasvakantie onderbroken zijn. »

HOOFDSTUK II — *Wijziging van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving*

**Art. 2.** De wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving wordt gewijzigd als volgt :

1° in artikel 8, lid 2, gewijzigd bij het decreet van 31 augustus 1998, wordt de eerste zin vervangen als volgt :

« Onder godsdienstondericht dient het onderricht in de katholieke, protestantse, orthodoxe, Israëlitische, islamitische of anglicaanse godsdiensten te worden verstaan. »;

2° artikel 9, lid 4, wordt vervangen als volgt :

« In de inrichtingen van het gemeenschapsonderwijs wordt de inspectie van het godsdienstondericht door personeelsleden uitgevoerd die zijdens de Regering op de voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien ze bestaat, een verlof in het belang van het onderwijs verkrijgen. »;

3° in hoofdstuk VI wordt een artikel 37bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 37bis - De inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs houden een volledige boekhouding volgens de dubbele methode overeenkomstig het minimaal rekeningenstelsel, zoals bepaald in artikel 4, lid 6, van de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding van de ondernemingen.

De inrichtende machten kunnen een minimumindeling van het algemeen rekeningenstelsel uitwerken en aanwenden die meer geschikt is voor het onderwijs en door de Regering goedgekeurd is.

De Regering kan de jaarrekeningen ter plaatse controleren.

De jaarrekeningen worden aan de wettelijk bevoegde overlegorganen voorgelegd. »

HOOFDSTUK III. — *Wijziging van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs*

**Art. 3.** Artikel 4 van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs, vervangen bij het decreet van 17 februari 1992, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 4 - § 1 - Niemand kan in een wervingsambt vastbenoemd worden, als hij niet aan volgende voorwaarden voldoet :

1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger in de zin van § 2 zijn; de Regering kan een afwijking toestaan;

2° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs in verhouding tot het ambt of over een overeenkomstig het decreet geregelde gelijkstelling beschikken.

§ 2 - In de zin van § 1 dient te worden verstaan onder :

1° burger van de Europese Unie : elke persoon die de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezit;

2° familielid :

a) de echtgeno(o)t(e);

b) de met de Unieburger wettelijk samenwonende persoon in de zin van de artikelen 1475 en volgende van het Burgerlijk Wetboek;

c) de verwanten in rechtstreeks afdalende lijn van de Unieburger en van zijn echtgeno(o)t(e) of van de met hem wettelijk samenwonende persoon in de zin van littera b), als ze de volle leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt of ten laste van de betrokken personen zijn;

d) de verwanten in rechtstreeks opgaande lijn van de Unieburger en van zijn echtgeno(o)t(e) of van de met hem wettelijk samenwonende persoon in de zin van littera b), als ze ten laste van de betrokken personen zijn.

Het familielid bewijst dat hij één van de voorafgaande voorwaarden vervult.

De definities gegeven in lid 1 dienen voor de omzetting van de Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1612/68 en tot intrekking van de Richtlijnen 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG en 93/96/EEG.

HOOFDSTUK IV — *Wijziging van 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*

**Art. 4.** Artikel 25, § 1, van 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 wordt aangevuld met de volgende leden :

« Indien twee of meerdere opeenvolgende tijdelijke aanstellingen of aanwervingen slechts door één of meerdere schoolvrije dagen onderbroken zijn, dan worden alle dagen, met inbegrip van de schoolvrije dagen, tot op het einde van de laatste aanstelling of aanwerving bezoldigd. Het aantal bezoldigde dagen mag in geen geval 300 per kalenderjaar overschrijden. Onder « schoolvrije dagen » dienen de dagen te worden verstaan die vermeld zijn in artikel 58 van het decreet van 31 augustus 1998 betreffende de opdrachten toevertrouwd aan de inrichtende machten en aan het schoolpersoneel en houdende algemene pedagogische en organisatorische bepalingen voor het gewoon onderwijs.

De in het derde lid vermelde regeling is ook van toepassing, wanneer twee opéénvolgende aanstellingen of aanwervingen uitsluitend door een ontspanningsverlof, de kerst- of paasvakantie onderbroken zijn. »

HOOFDSTUK V. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs*

**Art. 5.** Artikel 12, 1°, van het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs wordt vervangen als volgt :

« 1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan; ».

**Art. 6.** Hoofdstuk IX van hetzelfde koninklijk besluit en de artikelen 57 tot 84 dat het bevat, worden vervangen door de volgende bepaling :

« HOOFDSTUK IX. - TUCHTREGELING

Artikel 57 - De artikelen 122 tot 140 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen zijn van toepassing. »

**Art. 7.** In hetzelfde koninklijk besluit wordt een hoofdstuk IXbis, dat artikel 58 bevat, ingevoegd, luidend als volgt :

« HOOFDSTUK IXbis. - PREVENTIEVE SCHORSING

Artikel 58 - De artikelen 141 tot 143 van het in artikel 57 vermeld koninklijk besluit zijn van toepassing. »

HOOFDSTUK VI. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 19 juni 1967 tot vaststelling van de bekwaamheidsbewijzen vereist van de kandidaten voor de wervingsambten van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs*

**Art. 8.** In artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 juni 1967 tot vaststelling van de bekwaamheidsbewijzen vereist van de kandidaten voor de wervingsambten van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs wordt punt 2bis, ingevoegd door het decreet van 27 juni 2005 houdende oprichting van een autonome hogeschool, vervangen als volgt :

« 2bis. hoofdsecretaris : ten minste een studiegetuigschrift van het hoger onderwijs van het korte type ».

HOOFDSTUK VII. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs*

**Art. 9.** Artikel 19, lid 3, en artikel 26, lid 3, van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs worden respectievelijk vervangen als volgt :

« Een personeelslid dat het lopende verlof wenst te verlengen, dient door de bemiddeling van het inrichtingshoofd of van de directeur ten laatste drie maanden vóór het einde van het verlof een schriftelijke aanvraag in bij de inrichtende macht. De inrichtende macht kan het verlof echter ook toestaan na afloop van de bepaalde aanvraagstermijn, zover het de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt. »

HOOFDSTUK VIII. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen*

**Art. 10.** In artikel 3bis van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen wordt het aantal « 39 » door « 40 » vervangen en wordt het aantal « 139 » geschrapt.

**Art. 11.** Artikel 14 van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 14 - De artikelen 5 tot 12 gelden ook voor de tijdelijk aangestelde personeelsleden. »



**Art. 12.** In hoofdstuk III van hetzelfde koninklijk besluit worden het opschrift van het hoofdstuk, de afdelingen 1-3 alsmede de artikelen 15 tot 46 die ze bevatten, vervangen als volgt:

« HOOFDSTUK III - WERVING

Afdeling 1 - Algemene bepalingen

Artikel 15 - Principe

De wervingsambten mogen door tijdelijk aangestelde of vastbenoemde personeelsleden uitgeoefend worden.

Afdeling 2 - Tijdelijke aanstelling

Artikel 16 - Voorwaarden m.b.t. de aanstelling

Niemand kan door een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld, indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan volgende voorwaarden:

1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan;

2° een gedrag hebben dat aan de vereisten van het ambt beantwoordt;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van het vereist bekwaamheidsbewijs overeenstemmend met het te begeven ambt, of tijdens drie schooljaren een in artikel 19, § 2, bepaalde afwijking verkregen hebben voor het toe te wijzen ambt, waarbij aan volgende voorwaarden moet worden voldaan:

a) tussen de eerste en de derde afwijking zijn niet meer dan vijf schooljaren verstreken;

b) elke van de drie afwijkingen belooft ten minste vijftien weken vóór 30 april;

c) op de beoordelingsstaat m.b.t. de derde afwijking staat ten minste de vermelding « voldoende » als eindconclusie;

d) als het om een lid van het bestuurs- en onderwijzend personeel gaat, houder zijn van een pedagogisch bekwaamheidsbewijs, uitgereikt ter bekrachtiging van een opleiding waarvan de wezenlijkste elementen door de Regering aan het Parlement ter goedkeuring worden voorgelegd;

6° bij de indienstreding een geneeskundige verklaring afgeven die van hoogstens zes maanden gedagtekend is en waaruit blijkt dat de kandidaat in zulke gezondheidstoestand verkeert dat hij die van de leerlingen of de studenten en van de andere personeelsleden niet in gevaar kan brengen;

7° aan de wets- en reglementsbeoordelingen betreffende de taalregeling voldoen;

8° de kandidatuur in de vorm en binnen de termijn ingediend hebben die bepaald zijn in de oproep tot de kandidaten.

De inrichtende macht kan een tijdelijk personeelslid slechts na toepassing van de reglementering inzake reffectatie, wedertewerkstelling of uurroosteraanvulling aanwijzen.

Voor aanstellingen m.b.t. een volledig schooljaar pleegt de inrichtende macht vooraf overleg met alle inrichtingshoofden van het betrokken niveau, behalve als het wegens overmacht niet mogelijk is. Bovendien worden deze aanstellingen vooraf gediscussieerd in een tussenoverlegcomité bevoegd voor alle inrichtingen van het gemeenschapsonderwijs.

Artikel 17 - Voorrangregel

Voor een aanstelling als tijdelijk personeelslid in een 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 onderbroken periode van ten minste vijftien weken moet worden vervangen, heeft de kandidaat voorrang die aan volgende voorwaarden voldoet:

1° hij heeft zijn kandidatuur ingediend;

2° hij voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 16, lid 1, 5°;

3° hij kan bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen;

4° hij heeft ten minste de vermelding « voldoende » gekregen voor de laatste in artikel 24 bedoelde beoordelingsstaat van het schooljaar waar hij vóór 30 april voor een onderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was; bij gebrek aan een beoordelingsstaat geldt deze voorwaarde als vervuld.

Als een kandidaat dienstdagen in een ander ambt heeft gepresteerd waarvoor hij houder is van het vereiste bekwaamheidsbewijs, dan worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 3°, vermelde dagen gevoegd die in aanmerking komen om de voorrang te verlenen, voorzover hij ten minste 360 dienstdagen telt in het ambt waarvoor hij zijn voorrang wil doen gelden.

Artikel 18 - Berekening van de dienstanciënniteit i.v.m. de voorrangregeling

De dienstanciënniteit bedoeld in artikel 17 wordt op 30 april van het jaar van de aanvraag berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 40, waarbij de diensten gepresteerd in het kader van de afwijking bepaald in artikel 19, § 2, niet in aanmerking worden genomen.

Wordt er, met toepassing van de artikelen 26, 27 en 28, door afdanking of ontslagneming een einde gemaakt aan een aanstelling, dan worden de bij de inrichtende macht gepresteerd en tot deze aanstelling behorende dienstdagen niet in aanmerking genomen om de in lid 1 bedoelde dienstanciënniteit te berekenen, tenzij deze inrichtende macht het afgedankte personeelslid weer aanstelt of met toepassing van artikel 26, § 3, lid 4, de afdanking na advies van de raad van beroep niet bekrachtigt.

Artikel 19 - Afwijkingbepaling

§ 1 - Na de lijst van de kandidaten te hebben uitgeput die aan alle in artikel 16, lid 1, vermelde voorwaarden voldoen, en vóór toepassing van § 2 kan de inrichtende macht een kandidaat aanstellen die aan alle voorwaarden vermeld in artikel 16, lid 1, met uitzondering van de voorwaarde bepaald onder 8°, voldoet.

§ 2 - Indien geen kandidaat aan de in artikel 16, lid 1, 5°, vermelde voorwaarde voldoet, dan kan de inrichtende macht in afwijking van artikel 16 een kandidaat tijdelijk aanstellen die zijn kandidatuur heeft ingediend op grond van de in artikel 16, lid 1, 8°, vermelde oproep tot de kandidaten, echter niet houder is van het bekwaamheidsbewijs vereist voor het toe te wijzen ambt.

Elke aanstelling op basis van het voorafgaande lid geldt voor een bepaalde termijn die echter ten laatste op 30 juni van het jaar eindigt waarin de aanstelling heeft plaatsgevonden.

§ 3 - In afwijking van artikel 16, lid 1, 5°, kan de inrichtende macht tussen een kandidaat die bij zijn laatste beoordelingsstaat resp. beide laatste evaluatieverslagen de vermelding « onvoldoende » heeft gekregen, en een andere kandidaat kiezen, ongeacht deze houder is of niet van het vereiste bekwaamheidsbewijs.

#### Artikel 20 - Titels, verdiensten en continuïteit

Onverminderd artikel 17 vergelijkt de inrichtende macht vóór elke aanstelling steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de beoordelingsstaten;

2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;

3° bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);

4° voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Wanneer de inrichtende macht haar beslissing neemt, houdt ze tegelijk rekening met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

#### Artikel 21 - Opstellen van een aanstellingsakte

Voor elke aanstelling stelt de inrichtende macht een aanstellingsakte op waarvan een afschrift aan de betrokken school en aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze aanstellingsakte vermeldt ten minste :

1° de identiteit van de inrichtende macht;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° de benaming van de scholen waar het personeelslid wordt geaffecteerd;

4° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;

5° of de betrekking al dan niet vacant is en, als zij niet vacant is, de naam van de titularis ervan alsmede, desgevallend, de naam van het personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;

6° de datum van indiensttreding.

#### Artikel 22 - Oproep tot de kandidaten en informatie inzake voorrang

§ 1 - Elk jaar tussen 1 en 20 april doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling m.b.t. het daaropvolgende schooljaar. Deze oproep wordt in de pers bekendgemaakt, in de scholen door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep vermeldt de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten alsmede alle gegevens over de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

In de kandidatuur vermeldt de kandidaat o.a. de ambten waartoe de kandidatuur betrekking heeft. De kandidaat bewijst toereikende diensten door toevoeging van de in artikel 31 bedoelde dienstattesten die hij bezit.

§ 2 - Op gewoon verzoek van de kandidaten deelt hen de inrichtende macht de lijst van de personeelsleden mede die met toepassing van artikel 17 werden aangesteld.

#### Artikel 23 - Kandidatuur en verlies van de voorrang

Elke kandidatuur geldt voor de duur van het schooljaar waarvoor ze wordt ingediend.

Behoudens overmacht mag de kandidaat die een betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, tijdens het lopende schooljaar zijn voorrangsrecht niet meer doen gelden.

#### Artikel 24 - Beoordelingsstaat en beroepsmogelijkheid

§ 1 - Een tijdelijk personeelslid wordt elk schooljaar waarin het voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, door het inrichtingshoofd beoordeeld.

In afwijking van lid 1 kan het inrichtingshoofd ook een personeel beoordelen die minder dan 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, waarbij het inrichtingshoofd erover waakt, dat de gepresterde diensten een minimum aan continuïteit tonen.

De beoordeling wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

In afwijking van lid 1 wordt een beoordeling om de twee schooljaren uitgevoerd voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel 17 zijn aangesteld, tenzij ze bij een andere school zijn geaffecteerd.

Het personeelslid bedoeld in lid 1 kan ook 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 uitoefende ambt en de duur van de geleverde dienstprestaties, alsmede over de bekwaamheden, de prestaties en de mate waarin het personeelslid zich voor de school inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en benoemingsakte worden opgelegd. Op de beoordelingsstaat kan de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie staan.

Het model van de beoordelingsstaat wordt door de Regering vastgelegd.

§ 3 - Het inrichtingshoofd overhandigt het personeelslid de beoordelingsstaat in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 4 - Staat op de beoordelingsstaat de vermelding « onvoldoende », « niet tevredenstellend », « voldoende » of « goed » als eindconclusie, dan kan het personeelslid deze onder voorbehoud ondertekenen en binnen 10 dagen na het afgeven ervan beroep aantekenen vóór de raad van beroep.

Binnen 45 dagen na de dag van ontvangst van het 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 haar definitieve beslissing aan het personeelslid. In voorkomend geval vermeldt ze de redenen waarom zij het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

Artikel 25 - 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 aan een ander personeelslid wordt toegewezen

a) door toepassing van de reglementering inzake reffectatie, wedertewerkstelling of uurroosteraanvulling;

b) ingevolge een mutatie;

c) ingevolge een benoeming in vast verband;

3° vanaf de dag waarop de betrekking die het tijdelijk personeelslid bekleedt, voor het geheel of voor een gedeelte ervan, niet meer kan worden gesubsidieerd om redenen die onafhankelijk zijn van de inrichtende macht;

4° uiterlijk op de laatste dag van het schooljaar waartoe de aanstelling betrekking heeft.

De inrichtende macht deelt de beëindiging schriftelijk mede aan het personeelslid.

Artikel 26 - 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 en voorafgaand verhoor van het personeelslid overhandigt het inrichtingshoofd het personeelslid het schriftelijk 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. 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 dit voorstel aan de inrichtende macht toekomen die binnen 10 dagen het voorstel verwerpt of de afdanking aan het personeelslid per aangetekende brief betekent, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum ervan.

§ 3 - Het personeelslid aan wie de afdanking betekend is en wie met toepassing van artikel 17 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 dag waarop de raad van beroep het beroep heeft ontvangen, betekent hij de inrichtende macht en het personeelslid 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.

Artikel 27 - 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 erkende vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs 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 per aangetekende brief, welke 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 en 3 zonder opzegging uit zijn ambt verwijderd worden :

1° bij zware schuld met ontdekking op heterdaad;

2° wanneer de ten last gelegde feiten zo ernstig zijn dat zijn aanwezigheid in de school 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.

Artikel 28 - Voortijdige ontslagneming van het personeelslid

Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan eenzijdig de aanstelling opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van 15 dagen.

#### Artikel 29 - Modaliteiten m.b.t. de opzegging

Onder voorbehoud van de afdanking wegens zware schuld, zoals bepaald in artikel 27, 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 ervan.

#### Artikel 30 - Beëindiging in onderlinge overeenstemming

In onderlinge overeenstemming kan voortijdig een einde gemaakt worden aan de dienst en van de opzeggingstermijn bedoeld in de artikelen 26, § 1, en 28 afstand gedaan worden.

De onderlinge overeenstemming, het afstand doen van de opzeggingstermijn en de datum waarop het personeelslid zijn toestemming heeft gegeven, worden schriftelijk vastgesteld.

#### Artikel 31 - Dienstattest

Op het einde van elke periode van dienstactiviteit 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 betrekking.

#### Afdeling 3 - Permutatie, mutatie en vaste benoeming

##### Onderafdeling 1 - Permutatie

#### Artikel 32 - Principe

De inrichtende macht kan twee personeelsleden die erom vragen een permutatie toekennen. De permutatie geschiedt voor hetzelfde ambt.

Het met redenen omkleed verzoek wordt door beide personeelsleden tot 15 maart bij de inrichtende macht per aangetekende brief of per brief tegen ontvangstbewijs ingediend.

De permutatie geschiedt zonder onderbreking op 1 september van het daarop volgende schooljaar.

De betrokken scholen en de betrokken personeelsleden verkrijgen een afschrift van de beslissing.

##### Onderafdeling 2 - Mutatie

#### Artikel 33 - Principe

§ 1 - De inrichtende macht die een vacante betrekking te begeben heeft en ze voor mutatie vrijmaakt, kan de mutatie toekennen aan een vastbenoemd personeelslid dat erom verzoekt, behalve als ze door de bepalingen inzake reëffectatie, wedertewerkstelling of uurroosteraanvulling verplicht is deze betrekking aan een personeelslid toe te wijzen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

Een mutatie geschiedt steeds in hetzelfde ambt. Ze kan een personeelslid slechts worden toegekend, als de omvang van de betrokken betrekking ten minste gelijk is aan die van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Vóór een mutatie pleegt de inrichtende macht overleg met alle inrichtingshoofden van het betrokken niveau, behalve als het wegens overmacht niet mogelijk is.

Bovendien worden deze mutaties vooraf gediscussieerd in een tussenoverlegcomité bevoegd voor alle inrichtingen van het gemeenschapsonderwijs.

§ 2 - Overeenkomstig voorliggende bepalingen kunnen zich de personeelsleden die in het gesubsidieerd onderwijs vastbenoemd of definitief aangesteld zijn, kandidaat stellen voor een met het oog op een mutatie vrijgemaakte betrekking in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap.

De diensten die in het gesubsidieerd onderwijs gepresteerd werden, worden met diensten in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap gelijkgesteld en overeenkomstig voorliggende bepalingen berekend.

#### Artikel 34 - Titels, verdiensten en andere mutatiecriteria

Vóór elke mutatie vergelijkt de inrichtende macht steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Bij de mutatiebeslissing houdt de inrichtende macht ook rekening met geografische en socio-familiale aspecten in de situatie van de kandidaat alsmede met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

Bovendien houdt ze o.a. rekening met volgende criteria :

- 1° de evaluatieverslagen;
- 2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;
- 3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);
- 4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

#### Artikel 35 - Opstellen van een akte van mutatie

Voor elke mutatie stelt de inrichtende macht die het personeelslid opneemt een akte van mutatie op waarvan een afschrift aan de betrokken scholen en aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze akte van mutatie vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° de benaming van de school waar het personeelslid wordt gemuteerd;
- 4° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt gemuteerd.



#### Artikel 36 - Oproep tot de kandidaten voor een mutatie

Elk schooljaar in de tweede helft van de maand februari doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een mutatie. Deze oproep wordt in de pers bekendgemaakt, in de scholen door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep bevat een lijst met de betrekkingen die op 1 oktober van het volgende schooljaar heel waarschijnlijk vacant zullen zijn en voor mutatie vrijgemaakt worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen alsmede de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en vermeldt de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

#### Artikel 37 - Ogenblik van de mutatie

De mutaties geschieden op 1 oktober, op voorwaarde dat de betrokken betrekking op dit ogenblik nog vacant is.

#### Onderafdeling 3 - Vaste benoeming

#### Artikel 38 - Principe

De inrichtende macht benoemt een personeelslid definitief in een vacante betrekking van een wervingsambt, behalve als ze door de vigerende bepalingen inzake reffectatie, wedertewerkstelling of uurroosteraanvulling verplicht is deze betrekking aan een personeelslid toe te wijzen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

Onverminderd artikel 18 van het decreet van 6 juni 2005 houdende maatregelen inzake onderwijs - 2005 geschiedt in afwijking van het eerste lid een vaste benoeming in een vacante betrekking van een wervingsambt in het basisonderwijs slechts als het betrekkingenpakket tijdens de twee voorafgaande schooljaren vacant was voor de omvang van deze betrekking.

Vóór een benoeming pleegt de inrichtende macht overleg met alle inrichtingshoofden van het betrokken niveau, behalve als het wegens overmacht niet mogelijk is.

Bovendien wordt deze benoeming vooraf gediscussieerd in een tussenoverlegcomité bevoegd voor alle inrichtingen van het gemeenschapsonderwijs.

#### Artikel 39 - Voorwaarden m.b.t. de benoeming

Niemand mag vastbenoemd worden, indien hij op het ogenblik van de benoeming niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan;

2° een gedrag hebben dat aan de vereisten van het ambt beantwoordt;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van het vereist bekwaamheidsbewijs overeenstemmend met het te begeven ambt, of tijdens drie schooljaren een in artikel 19, § 2, bepaalde afwijking verkregen hebben voor het toe te wijzen ambt, waarbij aan volgende voorwaarden moet worden voldaan :

a) tussen de eerste en de derde afwijking zijn niet meer dan vijf schooljaren verstreken;

b) elke van de drie afwijkingen belooft ten minste vijftien weken vóór 30 april;

c) op de beoordelingsstaat m.b.t. de derde afwijking staat ten minste de vermelding « voldoende » als eindconclusie;

d) als het om een lid van het bestuurs- en onderwijzend personeel gaat, houder zijn van een pedagogisch bekwaamheidsbewijs, uitgereikt ter bekrachtiging van een opleiding waarvan de wezenlijkste elementen door de Regering aan het Parlement ter goedkeuring worden voorgelegd;

6° de vereiste lichamelijke geschiktheid bezitten;

7° aan de wets- en reglementsbevestigingen betreffende de taalregeling voldoen;

8° bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt kunnen doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof, de moederschapsbescherming en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen;

9° ten minste de vermelding « voldoende » hebben gekregen voor de laatste in artikel 24 bedoelde beoordelingsstaat; bij gebrek aan een beoordelingsstaat geldt deze voorwaarde als vervuld;

10° het ambt als hoofdambt uitoefenen;

11° de kandidatuur in de vorm en binnen de termijn ingediend hebben die bepaald zijn in de oproep tot de kandidaten.

Als een personeelslid dienstdagen in een ander ambt van de betrokken categorie heeft gepresteerd waarvoor het houder is van het vereist bekwaamheidsbewijs, dan worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 8°, vermelde dagen gevoegd, op voorwaarde dat het ten minste 360 dienstdagen in het ambt telt waarin het wenst benoemd te worden.

#### Artikel 40 - Berekening van de dienstanciënniteit

Voor de berekening van de dienstanciënniteit gelden volgende bepalingen :

1° slechts de tot 30 april in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap als hoofdambt gepresteerde diensten worden in aanmerking genomen, voorzover de kandidaat aan de in artikel 16, 5°, bepaalde voorwaarde voldoet;

2° de dagen gepresteerd als tijdelijk personeelslid of als gesubsidieerd contractueel personeelslid worden opgeteld van het begin tot het einde van de ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van het ontspanningsverlof en van de kerst- en paasvakantie, indien ze in deze periode vallen; dit aantal dagen wordt met 1,2 vermenigvuldigd;

3° de dagen gepresteerd als vastbenoemd personeelslid worden opgeteld van het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de zomervakantie;

4° 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;

5° 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;

6° 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.

#### Artikel 41 - Voorrang voor een uitbreiding van benoeming

Indien één of meerdere personeelsleden in een ambt met onvolledige prestaties vastbenoemd worden, moet hen de inrichtende macht de voorrang geven voor een uitbreiding van hun benoeming in het betrokken ambt in de betrokken school.

#### Artikel 42 - Beperking m.b.t. de benoemingen in meerdere ambten

Meerdere benoemingen in verschillende ambten worden slechts toegelaten als deze ambten te zamen niet meer dan een hoofdambt met volledige prestaties uitmaken.

#### Artikel 43 - Titels, verdiensten en continuïteit

Vóór elke benoeming vergelijkt de inrichtende macht steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de beoordelingsstaten;

2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;

3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);

4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Wanneer de inrichtende macht haar beslissing neemt, houdt ze tegelijk rekening met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

#### Artikel 44 - Opstellen van een benoemingsakte

Voor elke benoeming in een ambt stelt de inrichtende macht een benoemingsakte op waarvan een afschrift aan de betrokken school en aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze benoemingsakte vermeldt ten minste :

1° de identiteit van de inrichtende macht;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° de benaming van de school waar het personeelslid wordt benoemd;

4° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt benoemd;

5° de benoemingsdatum.

#### Artikel 45 - Oproep tot de kandidaten

Elk jaar in de tweede helft van de maand april doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een uitbreiding van benoeming en voor een vaste benoeming. Deze oproep wordt in de scholen bekendgemaakt, door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep bevat een lijst met de betrekkingen die op 1 oktober heel waarschijnlijk vacant zullen zijn en voor benoeming vrijgemaakt worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen, de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

Wie zich kandidaat stelt voor een vaste benoeming in meerdere ambten dient voor elk ambt een afzonderlijke kandidatuur in.

#### Artikel 46 - Ogenblik en omvang van de benoemingen

De vaste benoemingen geschieden op 1 oktober in de betrekkingen vermeld in artikel 45, lid 2, die op dit ogenblik nog vacant zijn.

Het minimale aantal uren bij een eerste benoeming in een ambt en bij een uitbreiding van de benoeming in het betrokken ambt in een andere school belooft telkens één vierde van het aantal uren vereist voor een voltijdse betrekking. »

**Art. 13.** Hoofdstuk VI van hetzelfde koninklijk besluit en de artikelen 66 tot 75 dat het bevat worden vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK VI - EVALUATIEVERSLAG EN PERSOONLIJK DOSSIER

Artikel 66 - Evaluatiemogelijkheid

Elk vastbenoemd personeelslid, behalve het personeelslid dat een bevorderingsambt bekleedt, kan door het inrichtingshoofd worden geëvalueerd of om zo'n evaluatie schriftelijk vragen.

De evaluatie wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

Artikel 67 - 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 inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en benoemingsakte worden opgelegd. Op het verslag staat de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie.

Het model van het evaluatieverslag wordt door de Regering vastgelegd.

Artikel 68 - Beroepsmogelijkheid

§ 1 - Het inrichtingshoofd overhandigt het personeelslid het verslag in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 2 - Staat de vermelding « onvoldoende » op het evaluatieverslag, 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, zendt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan de inrichtende macht.

Binnen de 10 dagen na ontvangst van het advies overhandigt de inrichtende macht haar definitieve beslissing aan het personeelslid. Ze vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom ze het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

§ 3 - Staat op het verslag de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie, dan wordt het personeelslid in het daaropvolgende schooljaar opnieuw geëvalueerd.

Artikel 69 - Persoonlijk dossier

§ 1 - Voor elk vastbenoemd personeelslid wordt een persoonlijk dossier samengesteld, dat de aanstellingsakte, de vaste benoeming, de dienstattesten, de beoordelingsstaten en de evaluatieverslagen, alsmede de desgevallend opgelegde tuchtmaatregelen omvat.

§ 2 - Elk personeelslid heeft het recht van zijn persoonlijk dossier inzage te nemen. »

**Art. 14.** Artikel 85, littera a), van hetzelfde koninklijk besluit van 22 maart 1969 wordt vervangen als volgt :

« a) is de duur van de diensten gepresteerd als tijdelijk personeelslid in een ambt met volledige dienstprestaties gelijk aan het aantal dagen berekend vanaf de aanvang tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van het ontspanningsverlof, van de kerst- en paasvakantie, van het moederschapsverlof, van het verlof voor opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij en van het uitzonderlijk verlof toegekend overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen, indien ze in deze periode vallen; het zo berekend aantal wordt met 1,2 vermenigvuldigd; »

**Art. 15.** Hoofdstuk IX van hetzelfde koninklijk besluit en de artikelen 122 tot 157 dat het bevat, worden vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK IX - TUCHTREGELING EN PREVENTIEVE SCHORSING

Afdeling 1 - Tuchtstraffen

Artikel 122 - Indien vastbenoemde personeelsleden hun plichten niet nakomen, kunnen zij één van de volgende straffen 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.

Artikel 123 - Een inhouding van wedde wordt opgelegd voor ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van het brutobedrag van de laatste activiteitswedde of van het laatste wachtgeld bedragen.

Artikel 124 - De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de helft van het brutobedrag van zijn laatste activiteitswedde of wachtgeld.

Artikel 125 - 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 wachtgeld dat gelijk is aan de helft van zijn activiteitswedde. Zonder dat dit bedrag mag worden overschreden, wordt het wachtgeld vervolgens vastgelegd 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.

Artikel 126 - Bij de terugzetting in graad wordt het personeelslid een weddeschaal toegekend die met zijn nieuw ambt overeenstemt.

Artikel 127 - De inhouding van wedde of de toekenning van een wachtgeld 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.

#### Afdeling 2 - Tuchtprocedure

Artikel 128 - Voor de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, de inrichtingshoofden uitgezonderd, voor de leden van het opvoedend hulppersoneel, het paramedisch personeel, het psychologisch personeel en het sociaal personeel worden :

1° de terechtwijzing, de blaam en de afhouding van wedde door het inrichtingshoofd of de leidende ambtenaar van het Onderwijsbestuur voorgesteld en door de Regering uitgesproken;

2° de andere straffen door het Ministerie voorgesteld en door de Regering uitgesproken.

Indien de maatregel een inrichtingshoofd betreft, worden alle straffen door het Ministerie voorgesteld en door de Regering uitgesproken.

Artikel 129 - § 1 - Het inrichtingshoofd, de leidende ambtenaar van het Onderwijsbestuur of het Ministerie betekent 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 ervan. Naast het voorstel bevat deze brief ook de tekst van het tweede lid.

Binnen twintig dagen na de betekening kan het personeelslid, vóór de bevoegde raad van beroep, een beroep schriftelijk aantekenen tegen het voorstel tot tuchtstraf. Heeft het personeelslid na afloop van deze termijn geen beroep aangetekend, dan worden het voorstel en het beoordelingsdossier van het betrokken personeelslid van rechtswege aan de Regering toegezonden.

Het beroep is opschortend.

§ 2 - In geval van beroep worden het voorstel tot tuchtstraf en het beoordelingsdossier van het betrokken personeelslid door het inrichtingshoofd, de leidende ambtenaar van het Onderwijsbestuur of het Ministerie binnen veertien dagen na ontvangst ervan aan de bevoegde raad van beroep toegezonden.

§ 3 - Behalve in geval van strafvervolgung stuurt de kamer van beroep binnen negentig dagen na ontvangst van het door het personeelslid aangetekend beroep een met redenen omkleed advies aan het personeelslid en aan de Regering.

In spoedgeval kan de Regering een verkorting van deze termijn aanvragen zonder echter dat deze termijn minder dan één maand bedraagt.

§ 4 - Ten laatste dertig dagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep of na het verstrijken van de termijn om een beroep aan te tekenen, deelt de Regering het personeelslid haar beslissing mede ofwel bij een gerechtsdeurwaarderexploit ofwel bij een aangetekende brief, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum ervan.

Zij vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom zij het advies niet volgt.

§ 5 - De uitgesproken straf wordt in het beoordelingsdossier van het personeelslid opgetekend.

Geen straf kan uitwerking hebben voor de periode die aan de uitspraak voorafgaat.

Artikel 130 - Een strafprocedure schorst de tuchtprocedure op die tot dezelfde feiten betrekking heeft.

De Regering beslist over de toepassing van een tuchtstraf, welk het resultaat van de strafprocedure ook mag zijn.

#### Afdeling 3 - Doorhaling van een tuchtstraf

Artikel 131 - § 1 - 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.

§ 2 - Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden, inzonderheid bij de aanspraak op een selectie- of bevorderingsambt. De doorgehaalde tuchtstraf wordt van het dossier van het personeelslid verwijderd.

#### Afdeling 4 - Kamer van beroep

##### Onderafdeling 1 - Algemene bepalingen

Artikel 132 - De Regering richt een raad van beroep voor het gemeenschapsonderwijs op.

##### Onderafdeling 2 - Organisatie

Artikel 133 - De Regering wijst de voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters van de raad van beroep aan onder de magistraten in dienstactiviteit.

De Regering wijst ook een secretaris en een plaatsvervangende secretaris aan.



Artikel 134 - § 1 - De raad van beroep is samengesteld uit

1° de voorzitter of één van zijn plaatsvervangers;

2° de secretaris of zijn plaatsvervanger;

3° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs die rechtstreeks door de Regering en op de voordracht van de representatieve vakorganisaties van het gemeenschapsonderwijs werden aangewezen. Voor elke categorie zijn er evenveel plaatsvervangers als werkende leden.

Ten minste één werkend of plaatsvervangend lid wordt uit de selectie- of bevorderingsambten aangewezen en één uit het paramedisch personeel.

Ten minste één plaatsvervangend lid wordt onder de personeelsleden aangewezen op wie het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van gespecialiseerde Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiedienst belast met toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra toepasselijk is.

De werkende en plaatsvervangende leden die de representatieve vakorganisaties vertegenwoordigen worden op de voordracht van deze organisaties door de Regering aangewezen. In geval van onenigheid in deze vakorganisaties kan de Regering beslissen.

De representatieve vakorganisaties worden bepaald 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.

§ 2 - De Regering bepaalt het aantal leden van de raad van beroep en de duur van hun mandaat. De raad telt ten minste drie werkende leden die rechtstreeks en drie leden die op de voordracht van de representatieve vakorganisaties aangewezen worden.

Artikel 135 - De raad van beroep maakt zijn huishoudelijk reglement op, dat hij ter goedkeuring aan de Regering voorlegt.

Artikel 136 - Zodra een zaak bij de raad van beroep aanhangig wordt gemaakt, deelt de voorzitter aan het personeelslid de lijst mee van de werkende leden en plaatsvervangers. Binnen tien dagen na ontvangst van die lijst kunnen het personeelslid en de Regering 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 resp. de plaatsvervangende voorzitter, 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.

Artikel 137 - 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 secretaris en de overige leden aanspraak hebben.

Afdeling 5 - Procedure

Artikel 138 - § 1 - Binnen twintig dagen na ontvangst van het beroep worden de partijen door de voorzitter opgeroepen.

Het personeelslid en de Regering worden door de raad van beroep gehoord.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van een in artikel 134, § 1, lid 5, vermelde erkende vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs die in dienstactiviteit, in terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat of op rust gesteld zijn.

De instantie die de straf voorstelt kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of door een ambtenaar van het Ministerie.

§ 2 - De raad van beroep kan een aanvullend onderzoek bevelen en getuigen horen.

§ 3 - Het niet-verschijnen van het personeelslid resp. zijn vertegenwoordiger of van de betrokken instantie resp. de vertegenwoordiger ervan belet in geen geval de raad van beroep uitspraak te doen.

Artikel 139 - De raad van beroep mag slechts geldig beraadslagen, indien ten minste twee leden die de Regering vertegenwoordigen en twee leden die de vakorganisaties vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Aan de stemming moeten evenveel vertegenwoordigers van de Regering als vertegenwoordigers van de vakorganisaties 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 personen vermeld in artikel 134, § 1, lid 1, 3°, zijn stemgerechtigd.

Het met redenen omkleed advies wordt uitgebracht na geheime stemming, bij gewone meerderheid van de stemmen. Bij staking van stemmen beslist de voorzitter.

Artikel 140 - Het met redenen omkleed advies wordt binnen vijf dagen na de vergadering waarop het advies werd uitgebracht per aangetekende brief aan de partijen medegedeeld. Het bevat het aantal voor en tegen uitgebrachte stemmen die tot dit advies hebben geleid.

## Afdeling 6 - De preventieve schorsing

Artikel 141 - § 1 - De preventieve schorsing is een administratieve maatregel zonder disciplinair karakter. Zij heeft de verwijdering uit het ambt tot gevolg.

In de volgende gevallen kan een personeelslid door de Regering 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 ogenblik waar de aangetekende brief uitwerking heeft waarmee de Regering het personeelslid informeert van de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.

§ 2 - Vóór elke maatregel houdende preventieve schorsing wordt het personeelslid door de Regering 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 een in artikel 134, § 1, lid 5, vermelde representatieve vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs die in actieve dienst, 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 was, deelt de Regering haar beslissing per aangetekende brief aan het personeelslid mede, zelfs als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger bij het verhoor niet verschenen is; de aangetekende brief heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzending ervan.

§ 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 van het personeelslid gelegde feiten zo ernstig zijn dat zijn aanwezigheid in de school 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 Regering van de feiten kennis heeft genomen.

Ten laatste de derde werkdag na de dag waarop de Regering de maatregel bedoeld in het eerste lid heeft genomen, past ze de procedure bepaald 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 bepaald 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 in het geval van strafrechtelijke vervolgingen.

De preventieve schorsing verstrijkt in elk geval na 45 dagen, indien het voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 129, § 1, niet binnen die termijn aan het personeelslid betekend is. Zij verstrijkt eveneens op de dag waarop de Regering, na ontvangst van het advies van de raad van beroep, haar beslissing met toepassing van artikel 129, § 4, moet nemen.

§ 5 - Om de drie maanden vanaf de datum waarop de preventieve schorsing uitgesproken in het kader van een tuchtprocedure uitwerking heeft, wordt ze door de Regering 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 tien werkdagen voordat het zijn werk hervat de Regering per aangetekende brief verwittigd heeft.

Na ontvangst van die mededeling kan de Regering het voortbestaan van de preventieve schorsing bekrachtigen volgens de in § 2 bepaalde procedure.

Artikel 142 - § 1 - In de volgende gevallen wordt de wedde van een preventief geschorst personeelslid tot de helft van zijn bruto activiteitswedde teruggebracht :

1° als het het voorwerp is van strafrechtelijke vervolgingen en in beschuldiging gesteld is;

2° als hem het voorstel m.b.t. één van de in artikel 122, 4°, 5°, 6° en 7°, opgenomen tuchtmaatregelen betekend is.

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 wordt.

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.

Artikel 143 - § 1 - Na de tuchtprocedure of de gerechtelijke procedure wordt de inhouding van wedde ingetrokken behalve als één van de in artikel 122, 4°, 5°, 6° en 7°, bedoelde maatregelen genomen werd of als het personeelslid definitief strafrechtelijk veroordeeld wordt.

Wordt de inhouding van wedde ingetrokken, dan komt het personeelslid - voor de duur van de schorsing - een bijkomende wedde toe, verhoogd met de verwijlinteressen tegen de wettelijke rentevoet, berekend vanaf de dag van de inhouding.

§ 2 - 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. 16.** Artikel 167, § 1, van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 februari 1983 en het besluit van de Regering van 12 september 1990, wordt met de volgende leden aangevuld :

« Een personeelslid dat in het kader van een terugroeping in actieve dienst een ambt met een hogere bezoldigingstrap uitoefent, verkrijgt een toelage voor deze periode.

Deze toelage wordt berekend op basis van het onderscheid tussen de jaarlijkse wedde waarop het personeelslid recht zou hebben, als het in de door hem uitgeoefende ambten vastbenoemd zou zijn, en de jaarlijkse wedde waarop het recht heeft voor het ambt waarin het vastbenoemd is.

Deze toelage wordt toegekend als het beter bezoldigd ambt tijdens ten minste zes opeenvolgende werkdagen werd uitgeoefend. Ze wordt vanaf de eerste dag uitbetaald waarop het betrokken ambt wordt uitgeoefend.

Het dagbedrag van de toelage wordt verkregen door het bedrag dat met toepassing van lid 4 berekend werd door 300 te delen. De toelage wordt maandelijks uitbetaald. Het jaarlijks bedrag mag 300/300den per schooljaar niet overschrijden.

Een dienstonderbreking van ten minste zes opeenvolgende werkdagen heeft de schrapping van de toelage voor de duur van de afwezigheid tot gevolg. »

**Art. 17.** In artikel 168 van hetzelfde koninklijk besluit worden de inleidende zin en 1° vervangen als volgt :

« De tijdelijk aangestelde en vastbenoemde personeelsleden worden van rechtswege en zonder opzegging uit hun ambt ontslagen :

1° indien ze niet regelmatig aangesteld of vastbenoemd werden; ».

**Art. 18.** In artikel 169 van hetzelfde besluit wordt 2° vervangen als volgt :

« 2° als binnen twee opeenvolgende jaren de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie op de evaluatie-verslagen staat; ».

**HOOFDSTUK IX — Wijziging van het koninklijk besluit van 22 april 1969 betreffende de bekwaamheidsbewijzen vereist van de leden van het bestuurspersoneel en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel en van het paramedisch personeel der rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch onderwijs, kunstonderwijs en normaalonderwijs, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen**

**Art. 19.** In artikel 13bis, § 1, lid 1, § 2, lid 1, § 3, lid 1, § 4, lid 1 en § 5, lid 1, van het koninklijk besluit van 22 april 1969 betreffende de bekwaamheidsbewijzen vereist van de leden van het bestuurspersoneel en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel en van het paramedisch personeel der rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch onderwijs, kunstonderwijs en normaalonderwijs, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen, wordt de passus « bij voorrang op elke tijdelijke aanstelling » vervangen door de passus « bij voorrang op elke tijdelijke aanstelling of vaste benoeming ».

**Art. 20.** § 1 - Artikel 13ter van hetzelfde koninklijk besluit, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 1998, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 13ter - § 1 - De betaling van het personeelslid dat overeenkomstig de bepalingen van artikel 13bis een uurroosteraanvulling geniet, gebeurt op basis van het ambt waarin het personeelslid vastbenoemd is.

§ 2 - Een personeelslid dat in het kader van een terugroeping in actieve dienst een ambt met een hogere bezoldigingstrap uitoefent, verkrijgt een toelage voor deze periode.

Deze toelage wordt berekend op basis van het onderscheid tussen de jaarlijkse wedde waarop het personeelslid recht zou hebben, als het in de door hem uitgeoefende ambten vastbenoemd zou zijn, en de jaarlijkse wedde waarop het recht heeft voor het ambt waarin het vastbenoemd is.

§ 3 - Deze toelage wordt toegekend als het beter bezoldigd ambt tijdens ten minste zes opeenvolgende werkdagen werd uitgeoefend. Ze wordt vanaf de eerste dag uitbetaald waarop het betrokken ambt wordt uitgeoefend.

§ 4 - Het dagbedrag van de toelage wordt verkregen door het bedrag dat met toepassing van § 2, lid 2 berekend werd door 300 te delen. De toelage wordt maandelijks uitbetaald. Het jaarlijks bedrag mag 300/300den per schooljaar niet overschrijden.

Een dienstonderbreking van ten minste zes opeenvolgende werkdagen heeft de schrapping van de toelage voor de duur van de afwezigheid tot gevolg. »

§ 2 - In artikel 13quater van het koninklijk besluit, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 1998, wordt de passus « bij voorrang op elke tijdelijke aanstelling » vervangen door de passus « bij voorrang op elke tijdelijke aanstelling of vaste benoeming ».

**HOOFDSTUK X — Wijziging van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse en Israëlitische godsdienst der onderwijsinrichtingen van de Duitstalige Gemeenschap**

**Art. 21.** Het opschrift van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse en Israëlitische godsdienst der onderwijsinrichtingen van de Duitstalige Gemeenschap, gewijzigd bij het besluit van de Regering van 5 september 1995, wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe, islamitische en anglicaanse godsdienst der onderwijsinrichtingen van de Duitstalige Gemeenschap ».

**Art. 22.** Artikel 1 van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het besluit van de Regering van 5 september 1995, wordt vervangen als volgt :

« Artikel 1 - Voorliggend besluit is van toepassing op de leermeesters, leraars en inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe, islamitische en anglicaanse godsdienst in de onderwijsinrichtingen van de Duitstalige Gemeenschap. ».

**Art. 23.** Hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse en Israëlitische godsdienst der onderwijsinrichtingen van de Duitstalige Gemeenschap, en de artikelen 3 tot 22 dat het bevat, worden vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK III - WERVING

Afdeling 1 - Algemene bepalingen

Artikel 3 - Principiep

De wervingsambten mogen door tijdelijk aangestelde of vastbenoemde personeelsleden uitgeoefend worden.

Afdeling 2 - Tijdelijke aanstelling

Artikel 4 - Voorwaarden m.b.t. de aanstelling

§ 1 - Niemand kan door een inrichtende macht tijdelijk aangesteld worden, indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan volgende voorwaarden :

1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan;

2° een gedrag hebben dat aan de vereisten van het ambt beantwoordt;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van het vereist bekwaamheidsbewijs overeenstemmend met het te begeven ambt, of tijdens drie schooljaren een in artikel 7 bepaalde afwijking verkregen hebben voor het toe te wijzen ambt, waarbij aan volgende voorwaarden moet worden voldaan :

a) tussen de eerste en de derde afwijking zijn niet meer dan vijf schooljaren verstreken;

b) elke van de drie afwijkingen belooft ten minste vijftien weken vóór 30 april;

c) op de beoordelingsstaat m.b.t. de derde afwijking staat ten minste de vermelding « voldoende » als eindconclusie;

4. als het om een lid van het bestuurs- en onderwijzend personeel gaat, houder zijn van een door pedagogisch bekwaamheidsbewijs uitgereikt ter bekrachtiging van een opleiding waarvan de wezenlijkste elementen door de Regering aan het Parlement ter goedkeuring worden voorgelegd;

6° bij de indienstreding een geneeskundige verklaring afgeven die van hoogstens zes maanden gedagtekend is en waaruit blijkt dat de kandidaat in zulke gezondheidstoestand verkeert dat hij die van de leerlingen of de studenten en van de andere personeelsleden niet in gevaar kan brengen;

7° aan de wets- en reglementsbevestigingen betreffende de taalregeling voldoen.

8° de kandidatuur in de vorm en binnen de termijn ingediend hebben die bepaald zijn in de oproep tot de kandidaten.

De tijdelijke aanstellingen worden door de inrichtende macht uitgevoerd op de voordracht of met de instemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien ze bestaat. De betrokken personeelsleden worden ook door de inrichtende macht op de voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst - indien ze bestaat - uit hun ambt ontslagen.

Voor aanstellingen m.b.t. een volledig schooljaar pleegt de inrichtende macht vooraf overleg met alle inrichtingshoofden van het betrokken niveau, behalve als het wegens overmacht niet mogelijk is. Bovendien worden deze aanstellingen vooraf gediscussieerd in een tussenoverlegcomité bevoegd voor alle inrichtingen van het gemeenschapsonderwijs.

§ 2 - De inrichtende macht kan een tijdelijk personeelslid slechts na toepassing van de reglementering inzake reffectatie of wedertewerkstelling aanstellen.

Artikel 5 - Voorrangsregels

Voor een aanstelling als tijdelijk personeelslid in een 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 onderbroken periode van ten minste vijftien weken moet worden vervangen, heeft de kandidaat voorrang die aan volgende voorwaarden voldoet :

1° hij heeft zijn kandidatuur ingediend;

2° hij voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 4, § 1, lid 1, 5°;

3° hij kan bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresteerde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen;

4° hij heeft ten minste de vermelding « voldoende » gekregen voor de laatste in artikel 12 bedoelde beoordelingsstaat van het schooljaar waar hij vóór 30 april voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was; bij gebrek aan een beoordelingsstaat geldt deze voorwaarde als vervuld.

Als een kandidaat dienstdagen in een ander ambt heeft gepresteerd waarvoor hij houder is van het vereiste bekwaamheidsbewijs, dan worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 2°, vermelde dagen gevoegd die in aanmerking komen om de voorrang te verlenen, voor zover hij ten minste 360 dienstdagen telt in het ambt waarvoor hij zijn voorrang wil doen gelden.



#### Artikel 6 - Berekening van de dienstanciënniteit i.v.m. de voorrangsregeling

De dienstanciënniteit bedoeld in artikel 5 wordt op 30 april van het jaar van de aanvraag berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 22<sup>septies</sup>, met uitzondering van 3°, waarbij de diensten gepresteerd in het kader van de afwijking bepaald in artikel 7, § 2, niet in aanmerking worden genomen.

Wordt er, met toepassing van de artikelen 14, 15 en 16, door afdanking of ontslagneming een einde gemaakt aan een aanstelling, dan worden de bij de inrichtende macht gepresteerde en tot deze aanstelling behorende dienstdagen niet in aanmerking genomen om de in lid 1 bedoelde dienstanciënniteit te berekenen, tenzij deze inrichtende macht het afgedankte personeelslid weer aanstelt of met toepassing van artikel 14, § 3, lid 4, de afdanking na advies van de raad van beroep niet bekrachtigt.

#### Artikel 7 - Afwijkingsbepaling

§ 1 - Na de lijst van de kandidaten te hebben uitgeput die aan alle in artikel 4 vermelde voorwaarden voldoen, en vóór toepassing van § 2 kan de inrichtende macht op de voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst een kandidaat aanstellen die aan alle voorwaarden vermeld in artikel 4, § 1, lid 1, met uitzondering van de voorwaarden bepaald onder 8°, voldoet.

§ 2 - Indien geen kandidaat aan de in artikel 4, § 1, lid 1, 5°, vermelde voorwaarde voldoet, dan kan de inrichtende macht in afwijking van artikel 4, op de voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst een kandidaat tijdelijk aanstellen die zijn kandidatuur heeft ingediend op grond van de in artikel 4, § 1, lid 1, 8°, vermelde oproep tot de kandidaten, echter niet houder is van het bekwaamheidsbewijs vereist voor het toe te wijzen ambt.

Elke aanstelling op basis van het voorafgaande lid geldt voor een bepaalde termijn die echter ten laatste op 30 juni van het jaar eindigt waarin de aanstelling heeft plaatsgevonden.

§ 3 - In afwijking van artikel 4, § 1, lid 1, 5°, kan de inrichtende macht tussen een kandidaat die bij zijn laatste beoordelingsstaat resp. beide laatste evaluatieverslagen de vermelding « onvoldoende » heeft gekregen, en een andere kandidaat kiezen, ongeacht deze houder is of niet van het vereiste bekwaamheidsbewijs.

#### Artikel 8 - Titels, verdiensten en continuïteit

Onverminderd artikel 5 vergelijkt de inrichtende macht vóór elke aanstelling steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

- 1° de beoordelingsstaten;
- 2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;
- 3° bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);
- 4° voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Wanneer de inrichtende macht haar beslissing neemt, houdt ze tegelijk rekening met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

#### Artikel 9 - Opstellen van een aanstellingsakte

Voor elke aanstelling stelt de inrichtende macht een aanstellingsakte op waarvan een afschrift aan de betrokken school, aan het personeelslid en aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst wordt overhandigd.

Deze aanstellingsakte vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° de benaming van de scholen waar het personeelslid wordt geaffecteerd;
- 4° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;
- 5° of de betrekking al dan niet vacant is en, als zij niet vacant is, de naam van de titularis ervan alsmede, desgevallend, de naam van het personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;
- 6° de datum van indiensttreding.

#### Artikel 10 - Oproep tot de kandidaten en informatie inzake voorrang

§ 1 - Elk jaar tussen 1 en 20 april doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling m.b.t. het daaropvolgende schooljaar. Deze oproep wordt in de pers bekendgemaakt, in de scholen door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep vermeldt de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten alsmede alle gegevens over de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

In de kandidatuur vermeldt de kandidaat o.a. de ambten waartoe de kandidatuur betrekking heeft. De kandidaat bewijst toereikende diensten door toevoeging van de in artikel 19 bedoelde dienstattesten die hij bezit.

§ 2 - Op gewoon verzoek van de kandidaten deelt hen de inrichtende macht de lijst van de personeelsleden mede die met toepassing van artikel 5 werden aangesteld.

De inrichtende macht betekent een afschrift van de oproep aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst.

#### Artikel 11 - Kandidatuur en verlies van de voorrang

Elke kandidatuur geldt voor de duur van het schooljaar waarvoor ze wordt ingediend.

Behoudens overmacht mag de kandidaat die een betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, tijdens het lopende schooljaar zijn voorrangsrecht niet meer doen gelden.

De inrichtende macht betekent een afschrift van de kandidatuur, ter informatie, aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst.

## Artikel 12 - Beoordelingsstaat en beroepsmogelijkheid

§ 1 - Een tijdelijk personeelslid wordt elk schooljaar waarin het voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, door het inrichtingshoofd beoordeeld.

In afwijking van lid 1 kan het inrichtingshoofd ook een personeel beoordelen die minder dan 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, waarbij het inrichtingshoofd erover waakt, dat de gepresteerde diensten een minimum aan continuïteit tonen.

De beoordeling wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

In afwijking van lid 1 wordt een beoordeling om de twee schooljaren uitgevoerd voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel 5 zijn aangesteld, tenzij ze bij een andere school zijn geaffecteerd.

Het personeelslid bedoeld in lid 1 kan ook 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, alsmede over de bekwaamheden, de prestaties en de mate waarin het personeelslid zich voor de school inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en benoemingsakte worden opgelegd. Op de beoordelingsstaat kan de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie staan.

Voor de evaluatie door het inrichtingshoofd wordt geen rekening gehouden noch met hun vakdidactische bekwaamheden noch met de inhoud zelf van de cursussen; deze worden uitsluitend door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst geëvalueerd.

Het model van de beoordelingsstaat wordt door de Regering vastgelegd.

§ 3 - Het inrichtingshoofd resp. de vertegenwoordiger van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst overhandigt het personeelslid de beoordelingsstaat in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 4 - Staat op de beoordelingsstaat de vermelding « onvoldoende », « niet tevredenstellend », « voldoende » of « goed » als eindconclusie, dan kan het personeelslid deze onder voorbehoud ondertekenen en binnen 10 dagen na het afgeven ervan beroep aantekenen vóór de raad van beroep.

Binnen 45 dagen na de dag van ontvangst van het 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 haar definitieve beslissing aan het personeelslid. In voorkomend geval vermeldt ze de redenen waarom zij het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

## Artikel 13 - 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 het ambt of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;

2° op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk aan een ander personeelslid wordt toegewezen

a) door toepassing van de reglementering inzake reffectatie of de wedertewerkstelling;

b) ingevolge een mutatie;

c) ingevolge een benoeming in vast verband;

3° vanaf de dag waarop de betrekking die het tijdelijk personeelslid bekleedt, voor het geheel of voor een gedeelte ervan, niet meer kan worden gesubsidieerd om redenen die onafhankelijk zijn van de inrichtende macht;

4° uiterlijk op de laatste dag van het schooljaar waartoe de aanstelling betrekking heeft.

De inrichtende macht deelt de beëindiging schriftelijk mede aan het personeelslid.

## Artikel 14 - 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 en voorafgaand verhoor van het personeelslid overhandigt het inrichtingshoofd het personeelslid het schriftelijk 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. 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 dit voorstel aan de inrichtende macht toekomen die binnen 10 dagen het voorstel verwerpt of de afdanking aan het personeelslid per aangetekende brief betekent, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum ervan.

§ 3 - Het personeelslid aan wie de afdanking betekend is en wie met toepassing van artikel 5 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 dag waarop de raad van beroep het beroep heeft ontvangen, betekent hij de inrichtende macht en het personeelslid 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.

## Artikel 15 - 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 erkende vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs 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 per aangetekende brief betekend, welke 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 en 3 zonder opzegging uit zijn ambt verwijderd worden :

1° bij zware schuld met ontdekking op heterdaad;

2° wanneer de ten last gelegde feiten zo ernstig zijn dat zijn aanwezigheid in de school 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.

## Artikel 16 - Voortijdige ontslagneming van het personeelslid

Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan eenzijdig de aanstelling opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van 15 dagen.

## Artikel 17 - Modaliteiten m.b.t. de opzegging

Onder voorbehoud van de afdanking wegens zware schuld, zoals bepaald in artikel 15, 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 ervan.

## Artikel 18 - Beëindiging in onderlinge overeenstemming

In onderlinge overeenstemming kan voortijdig een einde gemaakt worden aan de dienst en van de opzeggingstermijn bedoeld in artikel 14, § 1, of in artikel 16 afstand gedaan worden.

De onderlinge overeenstemming, het afstand doen van de opzeggingstermijn en de datum waarop het personeelslid zijn toestemming heeft gegeven, worden schriftelijk vastgesteld.

## Artikel 19 - Dienstattest

Op het einde van elke periode van dienstactiviteit 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 betrekking.

## Afdeling 3 - Permutatie, mutatie en vaste benoeming

### Onderafdeling 1 - Permutatie

#### Artikel 20 - Principe

In onderlinge overeenstemming met de bevoegde instantie van de betrokken eredienst mag de inrichtende macht twee personeelsleden die erom vragen een permutatie toekennen. De permutatie geschiedt voor hetzelfde ambt.

Het met redenen omkleed verzoek wordt door beide personeelsleden tot 15 maart bij de inrichtende macht per aangetekende brief of per brief tegen ontvangstbewijs ingediend.

De permutatie geschiedt zonder onderbreking op 1 september van het daarop volgende schooljaar.

Bij positieve beslissing worden de betrokken scholen, de betrokken personeelsleden alsmede de bevoegde instantie van de betrokken eredienst er schriftelijk van op de hoogte gebracht.

### Onderafdeling 2 - Mutatie

#### Artikel 21 - Principe

§ 1 - De inrichtende macht die een vacante betrekking te begeven heeft en ze voor mutatie vrijmaakt, kan in overeenstemming met de bevoegde instantie van de betrokken eredienst de mutatie toekennen aan een vastbenoemd personeelslid dat erom verzoekt, behalve als ze door de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is deze betrekking aan een personeelslid toe te wijzen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

Een mutatie geschiedt steeds in hetzelfde ambt. Ze kan een personeelslid slechts worden toegekend, als de omvang van de vacante betrekking ten minste gelijk is aan die van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Vóór een mutatie pleegt de inrichtende macht overleg met alle inrichtingshoofden van het betrokken niveau, behalve als het wegens overmacht niet mogelijk is.

Bovendien worden de mutaties vooraf gediscussieerd in een tussenoverlegcomité bevoegd voor alle inrichtingen van het gemeenschapsonderwijs.

Het gemuteerde personeelslid moet in de school die het verlaat ontslag nemen voor de opdracht of het gedeelte van de opdracht die het daar uitoefent en waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van een school naar de andere zal zonder onderbreking gebeuren.

§ 2 - Overeenkomstig voorliggende bepalingen kunnen zich de personeelsleden die in het gesubsidieerd onderwijs vastbenoemd zijn, kandidaat stellen voor een met het oog op een mutatie vrijgemaakte betrekking in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap. De mutatie is slechts mogelijk, als de betrokken inrichtende macht en de bevoegde instantie voor de betrokken eredienst het ermee eens zijn.

De diensten die in het gesubsidieerd onderwijs gepresteerd zijn, worden met diensten in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap gelijkgesteld en overeenkomstig voorliggende bepalingen berekend.

#### Artikel 22 - Titels, verdiensten en andere mutatiecriteria

Vóór elke mutatie vergelijkt de inrichtende macht steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Bij de mutatiebeslissing houdt de inrichtende macht ook rekening met geografische en socio-familiale aspecten in de situatie van de kandidaat alsmede met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

Bovendien houdt ze o.a. rekening met volgende criteria :

- 1° de evaluatieverslagen;
- 2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;
- 3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);
- 4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

#### Artikel 22bis - Opstellen van een akte van mutatie

Voor elke mutatie stelt de inrichtende macht die het personeelslid opneemt een akte van mutatie op waarvan een afschrift aan de betrokken scholen, aan het personeelslid en aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst wordt overhandigd.

Deze akte van mutatie vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° de benaming van de school waar het personeelslid wordt gemuteerd;
- 4° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt gemuteerd.

#### Artikel 22ter - Oproep tot de kandidaten voor een mutatie

Elk jaar in de tweede helft van de maand februari doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een mutatie. Deze oproep wordt in de pers bekendgemaakt, in de scholen door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep bevat een lijst met de betrekkingen die op 1 oktober van het volgende schooljaar heel waarschijnlijk vacant zullen zijn en voor mutatie vrijgemaakt worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen alsmede de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en vermeldt de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

De inrichtende macht betekent een afschrift van de oproep, ter informatie, aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst.

#### Artikel 22quater - Ogenblik van de mutaties

De mutaties geschieden op 1 oktober, op voorwaarde dat de betrokken betrekking op dit ogenblik nog vacant is.

#### Onderafdeling 3 - Vaste benoeming

##### Artikel 22quinquies - Principieel

Op de voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst benoemt de inrichtende macht een personeelslid definitief in een vacante betrekking van een wervingsambt, behalve als ze door de vigerende bepalingen inzake re-affectatie of wedertewerkstelling verplicht is deze betrekking aan een personeelslid toe te wijzen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

Onverminderd artikel 18 van het decreet van 6 juni 2005 houdende maatregelen inzake onderwijs - 2005 geschiedt in afwijking van het eerste lid een vaste benoeming in een vacante betrekking van een wervingsambt in het basisonderwijs slechts als het betrekkingenpakket tijdens de twee voorafgaande schooljaren vacant was voor de omvang van deze betrekking.

Vóór een benoeming pleegt de inrichtende macht overleg met alle inrichtingshoofden van het betrokken niveau, behalve als het wegens overmacht niet mogelijk is.

Bovendien wordt de benoeming vooraf gediscussieerd in een tussenoverlegcomité bevoegd voor alle inrichtingen van het gemeenschapsonderwijs.

##### Artikel 22sexies - Voorwaarden m.b.t. de benoeming

Niemand mag vastbenoemd worden, indien hij op het ogenblik van de benoeming niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan;
- 2° een gedrag hebben dat aan de vereisten van het ambt beantwoordt;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;



5° houder zijn van het vereist bekwaamheidsbewijs overeenstemmend met het te begeben ambt, of tijdens drie schooljaren een in artikel 7, § 2, bepaalde afwijking verkregen hebben voor het toe te wijzen ambt, waarbij aan volgende voorwaarden moet worden voldaan :

- a) tussen de eerste en de derde afwijking zijn niet meer dan vijf schooljaren verstreken;
- b) elke van de drie afwijkingen belooft ten minste vijftien weken vóór 30 april;
- c) op de beoordelingsstaat m.b.t. de derde afwijking staat ten minste de vermelding « voldoende » als eindconclusie;
- d) als het om een lid van het bestuurs- en onderwijzend personeel gaat, houder zijn van een pedagogisch bekwaamheidsbewijs uitgereikt ter bekrachtiging van een opleiding waarvan de wezenlijkste elementen door de Regering aan het Parlement ter goedkeuring worden voorgelegd;

6° de vereiste lichamelijke geschiktheid bezitten;

7° aan de wets- en reglementsbepalingen betreffende de taalregeling voldoen;

8° bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt kunnen doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof, de moederschapsbescherming en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen;

9° ten minste de vermelding « voldoende » hebben gekregen voor de laatste in artikel 12 bedoelde beoordelingsstaat; bij gebrek aan een beoordelingsstaat geldt deze voorwaarde als vervuld;

10° het ambt als hoofdamt uitoefenen;

11° de kandidatuur in de vorm en binnen de termijn ingediend hebben die bepaald zijn in de oproep tot de kandidaten.

Als een personeelslid dienstdagen in een ander ambt heeft gepresteerd waarvoor het houder is van het vereist bekwaamheidsbewijs, dan worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 8°, vermelde dagen gevoegd, op voorwaarde dat het ten minste 360 dienstdagen in het ambt telt waarin het wenst benoemd te worden.

De vaste benoeming wordt door de inrichtende macht uitgevoerd op de voordracht of met de toestemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien ze bestaat. De betrokken personeelsleden worden ook door de inrichtende macht op de voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst - indien ze bestaat - uit hun ambt ontslagen.

#### Artikel 22septies - Berekening van de dienstanciënniteit

Voor de berekening van de dienstanciënniteit gelden volgende bepalingen :

1° slechts de tot 30 april in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap als hoofdamt gepresterde diensten worden in aanmerking genomen, voorzover de kandidaat aan de in artikel 4, 5°, bepaalde voorwaarde voldoet;

2° de dagen gepresteerd als tijdelijk personeelslid of als gesubsidieerd contractueel personeelslid worden opgeteld van het begin tot het einde van de ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van het ontspanningsverlof alsook de kerst- en paasvakantie, indien ze in deze periode vallen. Dit aantal dagen wordt met 1,2 vermenigvuldigd ;

3° de dagen gepresteerd als vastbenoemd personeelslid worden opgeteld van het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de zomervakantie;

4° 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;

5° 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;

6° 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.

#### Artikel 22octies - Voorrang voor een uitbreiding van benoeming

Indien één of meerdere personeelsleden in een ambt met onvolledige prestaties vastbenoemd worden, moet hen de inrichtende macht de voorrang geven voor de uitbreiding van hun benoeming in het betrokken ambt in de betrokken school.

#### Artikel 22nonies - Beperking m.b.t. de benoemingen in meerdere ambten

Meerdere benoemingen in verschillende ambten worden slechts toegelaten als deze ambten te zamen niet meer dan een hoofdamt met volledige prestaties uitmaken.

#### Artikel 22decies - Titels, verdiensten en continuïteit

Vóór elke benoeming vergelijkt de inrichtende macht steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

- 1° de beoordelingsstaten;
- 2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;
- 3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);
- 4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Wanneer de inrichtende macht haar beslissing neemt, houdt ze tegelijk rekening met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

#### Artikel 22*undecies* - Opstellen van een benoemingsakte

Voor elke benoeming in een ambt stelt de inrichtende macht een benoemingsakte op waarvan een afschrift aan de betrokken school, aan het personeelslid en aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst wordt overhandigd.

Deze benoemingsakte vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° de benaming van de school waar het personeelslid wordt benoemd;
- 4° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt benoemd;
- 5° de benoemingsdatum.

#### Artikel 22*duodecies* - Oproep tot de kandidaten

Elk jaar in de tweede helft van de maand april doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een uitbreiding van benoeming en voor een vaste benoeming. Deze oproep wordt in de scholen bekendgemaakt, door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep bevat een lijst met de betrekkingen die op 1 oktober heel waarschijnlijk vacant zullen zijn en voor benoeming vrijgemaakt worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen alsmede de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en vermeldt de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

Wie zich kandidaat stelt voor een vaste benoeming in meerdere ambten dient voor elk ambt een afzonderlijke kandidatuur in.

De inrichtende macht betekent een afschrift van de oproep, ter informatie, aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst.

#### Artikel 22*terdecies* - Ogenblik en omvang van de benoemingen

De vaste benoemingen geschieden op 1 oktober in de betrekkingen vermeld in artikel 22*duodecies*, lid 2, die op dit ogenblik nog vacant zijn.

Het minimale aantal uren bij een eerste benoeming in een ambt en bij een uitbreiding van de benoeming in het betrokken ambt in een andere school belooft telkens één vierde van het aantal uren vereist voor een voltijdse betrekking. »

**Art. 24.** Hoofdstuk VI van hetzelfde koninklijk besluit en de artikelen 27 tot 30 die het bevat worden vervangen door de volgende bepalingen :

#### « HOOFDSTUK VI - EVALUATIEVERSLAG EN PERSOONLIJK DOSSIER

##### Artikel 27 - Evaluatiemogelijkheid

Elk vastbenoemd personeelslid kan door het inrichtingshoofd worden geëvalueerd of om zo'n evaluatie schriftelijk vragen.

De evaluatie wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

##### Artikel 28 - 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 inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en benoemingsakte worden opgelegd. Op het verslag staat de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie.

Voor de evaluatie door het inrichtingshoofd wordt geen rekening gehouden noch met hun vakdidactische bekwaamheden noch met de inhoud zelf van de cursussen; deze worden uitsluitend door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst geëvalueerd.

Het model van het evaluatieverslag wordt door de Regering vastgelegd.

##### Artikel 29 - Beroepsmogelijkheid

§ 1 - Het inrichtingshoofd of de vertegenwoordiger van de bevoegde instantie voor de betrokken eredienst overhandigt het personeelslid het verslag in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 2 - Staat de vermelding « onvoldoende » op het evaluatieverslag, 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, zendt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan de inrichtende macht.

Binnen de 10 dagen na ontvangst van het advies overhandigt de inrichtende macht haar definitieve beslissing aan het personeelslid. Ze vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom ze het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

§ 3 - Staat op het verslag de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie, dan wordt het personeelslid in het daaropvolgende schooljaar opnieuw geëvalueerd.

##### Artikel 30 - Persoonlijk dossier

§ 1 - Voor elk vastbenoemd personeelslid wordt een persoonlijk dossier samengesteld, dat de aanstellingsakte, de vaste benoeming, de dienstattesten, de beoordelingsstaten en evaluatieverslagen, alsmede de desgevallend opgelegde tuchtmaatregelen omvat.

§ 2 - Elk personeelslid heeft het recht van zijn persoonlijk dossier inzage te nemen. »

**Art. 25.** Hoofdstuk VII van hetzelfde koninklijk besluit en het artikel 31 dat het bevat, worden vervangen door de volgende bepaling :

« HOOFDSTUK VII - INSPECTIE

Artikel 31 - Op de voordracht van de bevoegde instantie voor de betrokken eredienst - indien ze bestaat - kent de Regering een verlof in het belang van het onderwijs met het oog op de uitvoering van inspectieopdrachten aan de leraar godsdienst toe die aan volgende voorwaarden voldoet :

1° hij is vastbenoemd;

2° hij telt een dienstanciënniteit van en minste vijf jaar, waarvan ten minste drie in het gemeenschapsonderwijs gepresteerd werden;

3° hij heeft in zijn laatste evaluatieverslag ten minste de vermelding « goed » verkregen; bij gebrek aan een evaluatieverslag, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

De duur van dit verlof belooft ten hoogste 5 jaar. Een verlenging van het verlof is mogelijk, waarbij de maximale duur opnieuw 5 jaar belooft. »

**Art. 26.** Hoofdstuk VIII van hetzelfde koninklijk besluit en de artikelen 32 tot 37 dat het bevat, worden vervangen door de volgende bepaling :

« HOOFDSTUK VIII - TUCHTREGELING

Artikel 32 - De artikelen 122 tot 140 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaal onderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen zijn van toepassing.

In afwijking van artikel 128 van het koninklijk besluit vermeld in het eerste lid kan de tuchtstraf slechts na ontvangst van het advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst - indien ze bestaat - worden uitgesproken.

Voor het met redenen omkleed advies overeenkomstig artikel 129, § 3, van het koninklijk besluit vermeld in het eerste lid uit te brengen, wint de kamer van beroep het advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst - indien ze bestaat - in. »

**Art. 27.** In hetzelfde koninklijk besluit wordt een hoofdstuk *VIIIbis*, dat artikel 33 bevat, ingevoegd :

« HOOFDSTUK *VIIIbis* - PREVENTIEVE SCHORSING

Artikel 33 - De artikelen 141 tot 143 van het koninklijk besluit vermeld in artikel 32 zijn van toepassing.

In afwijking van de artikelen vermeld in het eerste lid kan de maatregel slechts na het advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst - indien ze bestaat - worden uitgesproken.

In de uitzonderingsgevallen vermeld in artikel 141, § 3, wordt het advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst zo snel mogelijk ingewonnen. »

**Art. 28.** In artikel 49 van hetzelfde koninklijk besluit wordt 2° vervangen als volgt :

« 2° als binnen twee opeenvolgende jaren de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie op de evaluatieverslagen staat; ».

**Art. 29.** In hetzelfde koninklijk besluit wordt de bijlage met de volgende rubrieken *D* en *E* aangevuld :

« *D. Orthodoxe godsdienst*

§ 1 - Leraar orthodoxe godsdienst in het niet-universitair hoger onderwijs

*a)* de hoedanigheid of de waardigheid van bedienaar van de eredienst hebben;

*b)* houder zijn van het diploma van licentiaat in orthodoxe theologie, uitgereikt door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;

*c)* houder zijn van het getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste vier jaar orthodoxe theologie door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;

*d)* houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het hoger secundair onderwijs, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;

*e)* houder zijn van het diploma van licentiaat of van burgerlijk ingenieur, uitgereikt na een cyclus van ten minste vier jaar in een universiteit, een universitair centrum, een instituut of een hogeschool in België of in het buitenland, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België.

§ 2 - Leraar orthodoxe godsdienst in het hoger secundair onderwijs

*a)* de hoedanigheid of de waardigheid van bedienaar van de eredienst hebben;

*b)* houder zijn van het diploma van licentiaat in orthodoxe theologie, uitgereikt door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;

*c)* houder zijn van het getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste vier jaar orthodoxe theologie door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;

*d)* houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het hoger secundair onderwijs, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;

*e)* houder zijn van het diploma van licentiaat of van burgerlijk ingenieur, uitgereikt na een cyclus van ten minste vier jaar in een universiteit, een universitair centrum, een instituut of een hogeschool in België of in het buitenland, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België.

## § 3 - Leraar orthodoxe godsdienst in het lager secundair onderwijs

- a) de hoedanigheid of de waardigheid van bedienaar van de eredienst hebben;
- b) houder zijn van het diploma van licentiaat in orthodoxe theologie, uitgereikt door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- c) houder zijn van het getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste drie jaar orthodoxe theologie door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- d) houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het lager secundair onderwijs, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- e) houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het hoger secundair onderwijs, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- f) houder zijn van een graduaat, aangevuld met een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid, uitgereikt door de tot dit doel opgerichte examencommissie van de Duitstalige Gemeenschap, getuigschrift van middelbare technische normaalleergangen, een diploma of getuigschrift van pedagogische bekwaamheid uitgereikt door een onderwijsinstelling voor sociale promotie of met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België.

## § 4 - Leermeester orthodoxe godsdienst in het lager onderwijs :

- a) de hoedanigheid of waardigheid van bedienaar van de eredienst hebben;
- b) houder zijn van het diploma van leermeester orthodoxe godsdienst voor het lager onderwijs, uitgereikt door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- c) houder zijn van het getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar orthodoxe theologie door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- d) houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het lager secundair onderwijs, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- e) houder zijn van het diploma van licentiaat in orthodoxe theologie, uitgereikt door een instituut/een universiteit voor theologie dat/die erkend is door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- f) houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het hoger secundair onderwijs, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- g) houder zijn van het diploma van lager onderwijzer, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België;
- h) houder zijn van het diploma van kleuteronderwijzer, aangevuld met het erkenningsgetuigschrift uitgereikt door de pedagogische commissie van de Orthodoxe Kerk in België.

## E - Islamitische godsdienst

## § 1 - Leraar islamitische godsdienst in het niet-universitair hoger onderwijs

- a) de hoedanigheid of de waardigheid van bedienaar van de eredienst hebben;
- b) houder zijn van het diploma van doctor of licentiaat in islamitische theologie, uitgereikt door een universiteit, een instituut of een faculteit voor islamitische theologie in België of in het buitenland, aangevuld met een getuigschrift of diploma van pedagogische bekwaamheid, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- c) houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het hoger secundair onderwijs, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- d) houder zijn van het diploma van licentiaat of van burgerlijk ingenieur, uitgereikt na een cyclus van ten minste vier jaar in een universiteit, een universitair centrum, een instituut of een hogeschool in België, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- e) het diploma van licentiaat in de pedagogie, van licentiaat in de psychologie en van licentiaat opvoedingswetenschappen, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België.

## § 2 - Leraar islamitische godsdienst in het hoger secundair onderwijs

- a) de hoedanigheid of de waardigheid van bedienaar van de eredienst hebben;
- b) houder zijn van het diploma van licentiaat in islamitische theologie, uitgereikt door een universiteit, een instituut of een faculteit voor islamitische theologie in België of in het buitenland, aangevuld met een getuigschrift of diploma van pedagogische bekwaamheid, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- c) houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het hoger secundair onderwijs, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- d) houder zijn van het diploma van licentiaat of van burgerlijk ingenieur, uitgereikt na een cyclus van ten minste vier jaar in een universiteit, een universitair centrum, een instituut of een hogeschool in België of in het buitenland, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst en een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid, beide erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- e) het diploma van licentiaat in de pedagogie, van licentiaat in de psychologie en van licentiaat opvoedingswetenschappen, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België.



§ 3 - Leraar islamitische godsdienst in het lager secundair onderwijs

- a) de hoedanigheid of de waardigheid van bedienaar van de eredienst hebben;
- b) houder zijn van het diploma van licentiaat in islamitische theologie, uitgereikt door een universiteit, een instituut of een faculteit voor islamitische theologie in België of in het buitenland, aangevuld met een getuigschrift of diploma van pedagogische bekwaamheid, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- c) houder zijn van het diploma van geaggregeerde voor het lager secundair onderwijs, aangevuld met een getuigschrift of diploma van pedagogische bekwaamheid, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- d) houder zijn van een graduaat, aangevuld met een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid, uitgereikt door de tot dit doel opgerichte examencommissie van de Duitstalige Gemeenschap, getuigschrift van middelbare technische normaalleergangen, een diploma of getuigschrift van pedagogische bekwaamheid uitgereikt door een onderwijsinstelling voor sociale promotie en met een getuigschrift of diploma van pedagogische bekwaamheid, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- e) houder zijn van het diploma van kandidaat, uitgereikt door een universiteit, een instituut of een faculteit voor islamitische theologie in België na een cyclus van ten minste twee studiejaar, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst en een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid, beide erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- f) houder zijn van een graduaat, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst en een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid, beide erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- g) houder zijn van één der diploma's vermeld onder § 2, c), d) en e).

§ 4 - Leermeester islamitische godsdienst in het lager onderwijs

- a) de hoedanigheid of waardigheid van bedienaar van de eredienst hebben;
- b) houder zijn van het diploma van lager onderwijzer, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- c) houder zijn van het diploma van kleuteronderwijzer, aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst, erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- d) houder zijn van het getuigschrift van hoger secundair onderwijs aangevuld met een bekwaamheidsgetuigschrift of -diploma voor het onderwijs van de islamitische godsdienst en een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid, beide erkend of uitgereikt door de pedagogische commissie van het Executief van de Moslims van België;
- e) houder zijn van één der diploma's vermeld onder § 2, b), c), d) en e) en § 3, c), d) en e).

HOOFDSTUK XI — *Wijziging van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhankelijk zijn, en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen*

**Art. 30.** Artikel 24, lid 3, en artikel 31, lid 4, van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhankelijk zijn, en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen wordt vervangen als volgt :

« Een personeelslid dat het lopende verlov wenst te verlengen, dient door de bemiddeling van het inrichtingshoofd of van de directeur ten laatste drie maanden vóór het einde van het verlov een schriftelijke aanvraag bij de inrichtende macht in. De inrichtende macht kan het verlov echter ook toestaan na afloop van de bepaalde aanvraagstermijn, voorzover dit de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt. »

HOOFDSTUK XII. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 27 juli 1976 tot reglementering van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie en de toekenning van een wachtweddetoelage in het gesubsidieerd onderwijs*

**Art. 31.** Artikel 5, § 1, 9°, van het koninklijk besluit van 27 juli 1976 tot reglementering van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie en de toekenning van een wachtweddetoelage in het gesubsidieerd onderwijs, ingevoegd bij het decreet van 6 juni 2005, wordt met de volgende leden aangevuld :

« Een personeelslid dat gereaffecteerd wordt in een ambt met een hogere bezoldigingstrap, verkrijgt een toelage voor deze periode.

Deze toelage wordt berekend op basis van het onderscheid tussen de jaarlijkse wedde waarop het personeelslid recht zou hebben, als het in de door hem uitgeoefende ambten vastbenoemd zou zijn, en de jaarlijkse wedde waarop het recht heeft voor het ambt waarin het vastbenoemd is.

De toelage wordt toegekend als het beter bezoldigd ambt tijdens ten minste zes opeenvolgende werkdagen werd uitgeoefend. Ze wordt vanaf de eerste dag uitbetaald waarop het betrokken ambt wordt uitgeoefend.

Het dagbedrag van de toelage wordt verkregen door het bedrag dat met toepassing van lid 5 berekend werd door 300 te delen. De toelage wordt maandelijks uitbetaald. Het jaarlijks bedrag mag 300/300den per schooljaar niet overschrijden.

Een dienstonderbreking van ten minste zes opeenvolgende werkdagen heeft de schrapping van de toelage voor de duur van de afwezigheid tot gevolg. »

**HOOFDSTUK XIII.** — *Wijziging van het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van gespecialiseerde Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiedienst belast met toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra vallen*

**Art. 32.** Hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van gespecialiseerde Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiedienst belast met toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra vallen, en de artikelen 11 tot 45 dat het bevat, worden vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK III - WERVING

Afdeling 1 - Algemene bepalingen

Artikel 11 - Principe

De wervingsambten mogen door tijdelijk aangestelde of vastbenoemde personeelsleden uitgeoefend worden.

Afdeling 2 - Tijdelijke aanstelling

Artikel 12 - Voorwaarden m.b.t. de aanstelling

Niemand kan door een inrichtende macht van een psycho-medisch-sociaal centrum als tijdelijk personeelslid worden aangesteld, indien hij niet voldoet aan volgende voorwaarden :

1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan;

2° een gedrag hebben dat aan de vereisten van het ambt beantwoordt;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van het vereist bekwaamheidsbewijs overeenstemmend met het te begeven ambt, of tijdens drie schooljaren een in artikel 19, § 2, bepaalde afwijking verkregen hebben voor het toe te wijzen ambt, waarbij aan volgende voorwaarden moet worden voldaan :

a) tussen de eerste en de derde afwijking zijn niet meer dan vijf schooljaren verstreken;

b) elke van de drie afwijkingen beloopt ten minste vijftien weken vóór 30 april;

c) op de beoordelingsstaat m.b.t. de derde afwijking staat ten minste de vermelding « voldoende » als eindconclusie;

6° bij de indienstreding een geneeskundige verklaring afgeven die van hoogstens zes maanden gedagtekend is en waaruit blijkt dat de kandidaat in zulke gezondheidstoestand verkeert dat hij die van de leerlingen of de studenten en van de andere personeelsleden niet in gevaar kan brengen;

7° aan de wets- en reglementsbepalingen betreffende de taalregeling voldoen.

8° de kandidatuur in de vorm en binnen de termijn ingediend hebben die bepaald zijn in de oproep tot de kandidaten.

De inrichtende macht kan een tijdelijk personeelslid slechts na toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling aanstellen.

Voor aanstellingen m.b.t. een volledig schooljaar pleegt de inrichtende macht vooraf overleg met de directeur van het centrum, behalve als het wegens overmacht niet mogelijk is. Bovendien worden deze aanstellingen vooraf gediscussieerd in het bevoegde basisoverlegcomité.

Artikel 13 - Voorrangsregel

Voor een aanstelling als tijdelijk personeelslid in een 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 de kandidaat voorrang die aan volgende voorwaarden voldoet :

1° hij heeft zijn kandidatuur ingediend;

2° hij voldoet aan de voorwaarde bepaald in artikel 12, lid 1, 5°;

3° hij kan bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen;

4° hij heeft ten minste de vermelding « voldoende » gekregen voor de laatste in artikel 21 bedoelde beoordelingsstaat van het schooljaar waar hij vóór 30 april voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was; bij gebrek aan een beoordelingsstaat geldt deze voorwaarde als vervuld.

Als een kandidaat dienstdagen in een ander ambt heeft gepresteerd waarvoor hij houder is van het vereiste bekwaamheidsbewijs, dan worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 3°, vermelde dagen gevoegd die in aanmerking komen om de voorrang te verlenen, voor zover hij ten minste 360 dienstdagen telt in het ambt waarvoor hij zijn voorrang wil doen gelden.

Artikel 14 - Berekening van de dienstanciënniteit i.v.m. de voorrangsregeling

De dienstanciënniteit bedoeld in artikel 13 wordt op 30 april van het jaar van de aanvraag berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 31, waarbij de diensten gepresteerd in het kader van de afwijking bepaald in artikel 15, § 2, niet in aanmerking worden genomen.

Wordt er, met toepassing van de artikelen 23, 24 en 25, door afdanking of ontslagneming een einde gemaakt aan een aanstelling, dan worden de bij de inrichtende macht gepresterde en tot deze aanstelling behorende dienstdagen niet in aanmerking genomen om de in lid 1 bedoelde dienstanciënniteit te berekenen, tenzij deze inrichtende macht het afgedankte personeelslid weer aanstelt of met toepassing van artikel 23, § 3, lid 4, de afdanking na advies van de raad van beroep niet bekrachtigt.

#### Artikel 15 - Afwijkingsbepaling

§ 1 - Na de lijst van de kandidaten te hebben uitgeput die aan alle in artikel 12, lid 1, vermelde voorwaarden voldoen, en vóór toepassing van § 2 kan de inrichtende macht een kandidaat aanstellen die aan alle voorwaarden vermeld in artikel 12, lid 1, met uitzondering van de voorwaarde bepaald onder 8°, voldoet.

§ 2 - Indien geen kandidaat aan de in artikel 12, lid 1, 5°, vermelde voorwaarde voldoet, dan kan de inrichtende macht in afwijking van artikel 12 een kandidaat tijdelijk aanstellen die zijn kandidatuur heeft ingediend op grond van de in artikel 12, lid 1, 8°, vermelde oproep tot de kandidaten, echter niet houder is van het bekwaamheidsbewijs vereist voor het toe te wijzen ambt.

Elke aanstelling op basis van het voorafgaande lid geldt voor een bepaalde termijn die echter ten laatste op 30 juni van het jaar eindigt waarin de aanstelling heeft plaatsgevonden.

§ 3 - In afwijking van artikel 12, lid 1, 5°, kan de inrichtende macht tussen een kandidaat die bij zijn laatste beoordelingsstaat resp. beide laatste evaluatieverslagen de vermelding « onvoldoende » heeft gekregen, en een andere kandidaat kiezen, ongeacht deze houder is of niet van het vereiste bekwaamheidsbewijs.

#### Artikel 16 - Vereiste bekwaamheidsbewijzen

De vereiste bekwaamheidsbewijzen voor de hierna vermelde ambten zijn als volgt vastgelegd :

1° Psycho-pedagogisch consulent : het diploma van licentiaat in de

- a) beroepsoriëntering en -selectie;
- b) psychologie;
- c) psychologische en pedagogische wetenschappen;
- d) psychologische wetenschappen;
- e) toegepaste psychologie;
- f) klinische psychologie;
- g) opvoedingswetenschappen;
- h) pedagogische wetenschappen;
- i) psychopedagogische wetenschappen;

2° maatschappelijk assistent : het diploma van maatschappelijk assistent uitgereikt overeenkomstig het koninklijk besluit van 28 februari 1952 tot regeling van het Onderwijs van maatschappelijk dienstbetoon;

3° paramedisch personeel : de diploma's van vroedvrouw, gegradueerd ziekenhuisverpleger, gegradueerd psychiatrisch verpleger, gegradueerd pediatriesch verpleger en gegradueerd sociaal verpleger, uitgereikt overeenkomstig het koninklijk besluit van 17 augustus 1957 tot vaststelling van de voorwaarden voor het behalen van het diploma van vroedvrouw, verpleger of verpleegster, gewijzigd door het koninklijk besluit van 11 juli 1960.

Worden eveneens geacht in het bezit te zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs, de kandidaten die, overeenkomstig artikel 25 van voormeld koninklijk besluit, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 11 juli 1960, worden toegelaten de titel van gegradueerd ziekenhuisverpleger te dragen.

4° psycho-pedagogisch werker :

- a) het bekwaamheidsattest voor de ambten van consulent of assistent beroepsoriëntatie, uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 22 oktober 1936;
- b) het diploma van assistent-psycholoog, uitgereikt door een onderwijsinrichting die is ingericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat.

#### Artikel 17 - Titels en verdiensten

Onverminderd artikel 13 vergelijkt de inrichtende macht vóór elke aanstelling steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

- 1° de beoordelingsstaten;
- 2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;
- 3° bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);
- 4° voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

#### Artikel 18 - Opstellen van een aanstellingsakte

Voor elke aanstelling stelt de inrichtende macht een aanstellingsakte op waarvan een afschrift aan het betrokken centrum en 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 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 ervan alsmede, desgevallend, de naam van het personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;
- 5° de datum van indiensttreding.

#### Artikel 19 - Oproep tot de kandidaten en informatie inzake voorrang

§ 1 - Elk jaar tussen 1 en 20 april doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling m.b.t. het daaropvolgende schooljaar. Deze oproep wordt in de pers bekendgemaakt, in de scholen door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep vermeldt de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten alsmede alle gegevens over de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

In de kandidatuur vermeldt de kandidaat o.a. de ambten waartoe de kandidatuur betrekking heeft. De kandidaat bewijst toereikende diensten door toevoeging van de in artikel 28 bedoelde dienstattesten die hij bezit.

§ 2 - Op gewoon verzoek van de kandidaten deelt hen de inrichtende macht de lijst van de personeelsleden mede die met toepassing van artikel 13 zijn aangesteld.

#### Artikel 20 - Kandidatuur en verlies van de voorrang

Elke kandidatuur geldt voor de duur van het schooljaar waarvoor ze wordt ingediend.

Behoudens overmacht mag de kandidaat die een betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, tijdens het lopende schooljaar zijn voorrangsrecht niet meer doen gelden.

#### Artikel 21 - Beoordelingsstaat en beroepsmogelijkheid

§ 1 - Een tijdelijk personeelslid wordt elk schooljaar waarin het voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, door de directeur beoordeeld.

In afwijking van lid 1 kan de directeur ook een personeelslid beoordelen die minder dan 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, waarbij de directeur erover waakt, dat de gepresterde diensten een minimum aan continuïteit tonen.

De beoordeling wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

In afwijking van lid 1 wordt een beoordeling om de twee schooljaren uitgevoerd voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel 13 zijn aangesteld, tenzij ze bij een ander centrum zijn geaffecteerd.

Het personeelslid bedoeld in lid 1 kan ook zo'n beoordeling schriftelijk bij de directeur 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, alsmede over de bekwaamheden, de prestaties en de mate waarin het personeelslid zich voor het centrum inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en benoemingsakte worden opgelegd. Op de beoordelingsstaat kan de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie staan.

Het model van de beoordelingsstaat wordt door de Regering vastgelegd.

§ 3 - De directeur overhandigt het personeelslid de beoordelingsstaat in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 4 - Staat op de beoordelingsstaat de vermelding « onvoldoende », « niet tevredenstellend », « voldoende » of « goed » als eindconclusie, dan kan het personeelslid deze onder voorbehoud ondertekenen en binnen 10 dagen na het afgeven ervan beroep aantekenen vóór de raad van beroep.

Binnen 45 dagen na de dag van ontvangst van het 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 haar definitieve beslissing aan het personeelslid. In voorkomend geval vermeldt ze de redenen waarom zij het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

#### Artikel 22 - 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 het ambt of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;

2° op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk aan een ander personeelslid wordt toegewezen

a) door toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling;

b) ingevolge een benoeming in vast verband;

3° vanaf de dag waarop de betrekking die het tijdelijk personeelslid bekleedt, voor het geheel of voor een gedeelte ervan, niet meer kan worden gesubsidieerd om redenen die onafhankelijk zijn van de inrichtende macht;

4° uiterlijk op 31 augustus van het kalenderjaar waarin het schooljaar eindigt waartoe de aanstelling betrekking heeft;

De inrichtende macht deelt de beëindiging schriftelijk mede aan het personeelslid.

#### Artikel 23 - 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 en voorafgaand verhoor van het personeelslid overhandigt de directeur het personeelslid het schriftelijk 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 de directeur. 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 de directeur dit voorstel aan de inrichtende macht toekomen die binnen 10 dagen het voorstel verwierpt of de afdanking aan het personeelslid per aangetekende brief betekent, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum ervan.



§ 3 - Het personeelslid aan wie de afdanking betekend is en wie met toepassing van artikel 13 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 dag waarop de raad van beroep het beroep heeft ontvangen, betekent hij de inrichtende macht en het personeelslid 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.

#### Artikel 24 - 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 erkende vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs 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 per aangetekende brief betekend, welke 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 en 3 zonder opzegging uit zijn ambt verwijderd worden :

1° bij zware schuld met ontdekking op heterdaad;

2° wanneer de ten last gelegde feiten zo ernstig zijn dat zijn aanwezigheid in de school 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.

#### Artikel 25 - Voortijdige ontslagneming van het personeelslid

Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan eenzijdig de aanstelling opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van 15 dagen.

#### Artikel 26 - Modaliteiten m.b.t. de opzegging

Onder voorbehoud van de afdanking wegens zware schuld, zoals bepaald in artikel 24, 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 ervan.

#### Artikel 27 - Beëindiging in onderlinge overeenstemming

In onderlinge overeenstemming kan voortijdig een einde gemaakt worden aan de dienst en van de opzeggingstermijn bedoeld in de artikelen 23, § 1, en 25 afstand gedaan worden.

De onderlinge overeenstemming, het afstand doen van de opzeggingstermijn en de datum waarop het personeelslid zijn toestemming heeft gegeven, worden schriftelijk vastgesteld.

#### Artikel 28 - Dienstatteest

Op het einde van elke periode van dienstactiviteit levert de inrichtende macht het tijdelijk personeelslid een atteste 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 betrekking.

#### Afdeling 3 - Vaste benoeming en mutatie

#### Artikel 29 - Principiep

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 deze betrekking aan een personeelslid toe te wijzen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

Bovendien wordt deze benoeming vooraf gediscussieerd in het bevoegde basisoverlegcomité.

#### Artikel 30 - Voorwaarden m.b.t. de benoeming

Niemand mag vastbenoemd worden, indien hij op het ogenblik van de benoeming niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan;

2° een gedrag hebben dat aan de vereisten van het ambt beantwoordt;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van het vereist bekwaamheidsbewijs overeenstemmend met het te begeven ambt, of tijdens drie schooljaren een in artikel 15 bepaalde afwijking verkregen hebben voor het toe te wijzen ambt, waarbij aan volgende voorwaarden moet worden voldaan :

a) tussen de eerste en de derde afwijking zijn niet meer dan vijf schooljaren verstreken;

b) elke van de drie afwijkingen belooft ten minste vijftien weken vóór 30 april;

c) op de beoordelingsstaat m.b.t. de derde afwijking staat ten minste de vermelding « voldoende » als eindconclusie;

6° de vereiste lichamelijke geschiktheid bezitten;

7° aan de wets- en reglementsbepalingen betreffende de taalregeling voldoen;

8° bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt kunnen doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof, de moederschapsbescherming en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen;

9° ten minste de vermelding « voldoende » hebben gekregen voor de laatste in artikel 21 bedoelde beoordelingsstaat; bij gebrek aan een beoordelingsstaat geldt deze voorwaarde als vervuld;

10° het ambt als hoofdamt uitoefenen;

11° de kandidatuur in de vorm en binnen de termijn ingediend hebben die bepaald zijn in de oproep tot de kandidaten.

Als een personeelslid dienstdagen in een ander ambt heeft gepresteerd waarvoor het houder is van het vereist bekwaamheidsbewijs, dan worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 8°, vermelde dagen gevoegd, op voorwaarde dat het ten minste 360 dienstdagen in het ambt telt waarin het wenst benoemd te worden.

#### Artikel 31 - Berekening van de dienstanciënniteit

Voor de berekening van de dienstanciënniteit gelden volgende bepalingen :

1° slechts de tot 30 april in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap als hoofdamt gepresterde diensten worden in aanmerking genomen, voor zover de kandidaat aan de in artikel 12, 5°, bepaalde voorwaarde voldoet;

2° de dagen gepresteerd als tijdelijk personeelslid of als gesubsidieerd contractueel personeelslid worden opgeteld van het begin tot het einde van de ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van het ontspanningsverlof alsook de kerst- en paasvakantie, indien ze in deze periode vallen. Dit aantal dagen wordt met 1,2 vermenigvuldigd;

3° de dagen gepresteerd als vastbenoemd 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;

4° 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;

5° 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;

6° 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.

#### Artikel 32 - Voorrang voor een uitbreiding van benoeming

Indien één of meerdere personeelsleden in een ambt met onvolledige prestaties vastbenoemd worden, moet hen de inrichtende macht de voorrang geven voor een uitbreiding van hun benoeming in het betrokken ambt.

#### Artikel 33 - Bepanking m.b.t. de benoemingen in meerdere ambten

Meerdere benoemingen in verschillende ambten worden slechts toegelaten als deze ambten te zamen niet meer dan een hoofdamt met volledige prestaties uitmaken.

#### Artikel 34 - Titels en verdiensten

Vóór elke benoeming vergelijkt de inrichtende macht steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de beoordelingsstaten;

2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;

3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);

4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

#### Artikel 35 - Opstellen van een benoemingsakte

Voor elke benoeming in een ambt stelt de inrichtende macht een benoemingsakte op waarvan een afschrift aan het betrokken centrum en aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze benoemingsakte vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt benoemd;
- 4° de benoemingsdatum.

Artikel 36 - Oproep tot de kandidaten

Elk jaar in de tweede helft van de maand april doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een uitbreiding van benoeming en voor een vaste benoeming. Deze oproep wordt in de centra bekendgemaakt, door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep bevat een lijst met de betrekkingen die op 1 september heel waarschijnlijk vacant zullen zijn en voor benoeming vrijgemaakt worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen alsmede de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en vermeldt de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

Wie zich kandidaat stelt voor een vaste benoeming in meerdere ambten dient voor elk ambt een afzonderlijke kandidatuur in.

Artikel 37 - Ogenblik en omvang van de benoemingen

De vaste benoemingen geschieden op 1 september in de betrekkingen vermeld in artikel 36, lid 2, die op dit ogenblik nog vacant zijn.

Het minimale aantal uren bij een eerste benoeming in een ambt belooft één vierde van het aantal uren vereist voor een voltijdse betrekking.

Artikel 38 - Mutatie tussen onderwijsnetten

Overeenkomstig voorliggende bepalingen kunnen zich de personeelsleden die in het gesubsidieerd onderwijs vastbenoemd of definitief aangesteld zijn, kandidaat stellen voor een met het oog op een mutatie vrijgemaakte betrekking in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap. De mutatie is slechts mogelijk als de betrokken inrichtende machten het ermee eens zijn.

De diensten die in het gesubsidieerd onderwijs gepresteerd werden, worden met diensten in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap gelijkgesteld en overeenkomstig voorliggende bepalingen berekend.

De mutaties worden vooraf gediscussieerd in het bevoegde basisoverlegcomité.

Artikel 39 - Titels, verdiensten en andere mutatiecriteria

Vóór elke mutatie vergelijkt de inrichtende macht steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Bij de mutatiebeslissing houdt de inrichtende macht ook rekening met geografische en socio-familiale aspecten in de situatie van de kandidaat alsmede met de nodige continuïteit bij het personeel van het centrum.

Bovendien houdt ze o.a. rekening met volgende criteria :

- 1° de evaluatieverslagen;
- 2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;
- 3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);
- 4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Artikel 40 - Opstellen van een akte van mutatie

Voor elke mutatie stelt de inrichtende macht die het personeelslid opneemt een akte van mutatie op waarvan een afschrift aan de betrokken centra en aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze akte van mutatie vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° de benaming van het centrum waar het personeelslid wordt gemuteerd;
- 4° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt gemuteerd.

Artikel 41 - Oproep tot de kandidaten voor een mutatie

Elk schooljaar in de tweede helft van de maand februari doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een mutatie. Deze oproep wordt in de pers bekendgemaakt, in het centrum door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht.

De oproep bevat een lijst met de betrekkingen die op 1 september van het volgende jaar heel waarschijnlijk vacant zullen zijn en voor mutatie vrijgemaakt worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen alsmede de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en vermeldt de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend.

Artikel 42 - Ogenblik van de mutatie

De mutaties geschieden op 1 september, op voorwaarde dat de betrokken betrekking op dit ogenblik nog vacant is. »

**Art. 33.** Hoofdstuk VI van hetzelfde koninklijk besluit en de artikelen 54 tot 65 dat het bevat, worden vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK VI - EVALUATIEVERSLAG EN PERSOONLIJK DOSSIER

Artikel 54 - Evaluatiemogelijkheid

Elk vastbenoemd personeelslid, behalve het personeelslid dat een bevorderingsambt bekleedt, kan door de directeur worden geëvalueerd of om zo'n evaluatie schriftelijk vragen.

De evaluatie wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

## Artikel 55 - 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 het centrum inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en benoemingsakte worden opgelegd. Op het verslag staat de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie.

Het model van het evaluatieverslag wordt door de Regering vastgelegd.

## Artikel 56 - Beroepsmogelijkheid

§ 1 - De directeur overhandigt het personeelslid het verslag in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 2 - Staat de vermelding « onvoldoende » op het evaluatieverslag, 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, zendt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan de inrichtende macht.

Binnen de 10 dagen na ontvangst van het advies overhandigt de inrichtende macht haar definitieve beslissing aan het personeelslid. Ze vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom ze het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

§ 3 - Staat op het verslag de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie, dan wordt het personeelslid in het daaropvolgende schooljaar opnieuw geëvalueerd.

## Artikel 57 - Persoonlijk dossier

§ 1 - Voor elk vastbenoemd personeelslid wordt een persoonlijk dossier samengesteld, dat de aanstellingsakte, de vaste benoeming, de dienstattesten, de beoordelingsstaten en de evaluatieverslagen, alsmede de desgevallend opgelegde tuchtmaatregelen omvat.

§ 2 - Elk personeelslid heeft het recht van zijn persoonlijk dossier inzage te nemen. »

**Art. 34.** De artikelen 73, 2°, 87, § 1, 2° en § 2, 2°, en 102, § 1, 2°, van hetzelfde koninklijk besluit van 27 juli 1979 worden vervangen als volgt :

« 2) bestaat de duur van die diensten, gepresteerd als tijdelijk aangesteld technisch personeelslid in een ambt met volledige of onvolledige dienstprestaties uit het aantal dagen berekend vanaf het begin tot het einde van de ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van het ontspanningsverlof, van de kerst- en paasvakantie, van het moederschapsverlof, van het verlof voor opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij en van de uitzonderlijke verloven toegekend overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen, indien ze in deze periode vallen; »

**Art. 35.** Hoofdstuk X van hetzelfde koninklijk besluit en de artikelen 130 tot 165 dat het bevat, worden vervangen door de volgende bepaling :

## « HOOFDSTUK X - TUCHTREGELING

Artikel 130 - § 1 - De artikelen 122 tot 140 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen zijn mutatis mutandis van toepassing.

§ 2 - In afwijking van artikel 128 van het in § 1 vermeld koninklijk besluit kan de tuchtstraf slechts door de directeur van het psycho-medisch-sociaal centrum worden voorgesteld en door de Regering worden uitgesproken.

Indien de maatregel de directeur van een psycho-medisch-sociaal centrum betreft, worden alle straffen door het Ministerie voorgesteld en door de Regering uitgesproken. »

**Art. 36.** In hetzelfde koninklijk besluit wordt een hoofdstuk *Xbis*, dat een nieuw artikel 131 bevat, ingevoegd :

« HOOFDSTUK *Xbis* - PREVENTIEVE SCHORSING

Artikel 131 - De artikelen 141 tot 143 van het in artikel 130 vermeld koninklijk besluit zijn mutatis mutandis van toepassing. »

**Art. 37.** Artikel 197, 2°, van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen als volgt :

« 2° als binnen twee opeenvolgende jaren de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie op de evaluatieverslagen staat; ».

*HOOFDSTUK XIV. — Wijziging van het koninklijk besluit van 19 mei 1981  
betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel  
van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten*

**Art. 38.** De artikelen 24, lid 2, en 33, lid 4, van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten worden vervangen als volgt :

« Een personeelslid dat het lopende verlof wenst te verlengen, dient door de bemiddeling van het inrichtingshoofd of van de directeur ten laatste drie maanden vóór het einde van het verlof een schriftelijke aanvraag bij de inrichtende macht in. De inrichtende macht kan het verlof echter ook toestaan na afloop van de bepaalde aanvraagstermijn, voor zover het de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt. »



HOOFDSTUK XV. — *Wijziging van het koninklijk besluit nr. 63 van 20 juli 1982 houdende wijziging van de bezoldigingsregels van toepassing op het onderwijzend en daarmee gelijkgesteld personeel van het onderwijs met volledig leerplan en van het onderwijs voor sociale promotie of met beperkt leerplan*

**Art. 39.** Artikel 7, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 63 van 20 juli 1982 houdende wijziging van de bezoldigingsregels van toepassing op het onderwijzend en daarmee gelijkgesteld personeel van het onderwijs met volledig leerplan en van het onderwijs voor sociale promotie of met beperkt leerplan wordt vervangen als volgt :

« 2° Bij een tijdelijke aanstelling of aanwerving resp. bij twee of meerdere opeenvolgende tijdelijke aanstellingen of aanwervingen die slechts door één of meerdere schoolvrije dagen, door een ontspanningsverlof of door de kerst- of paasvakantie onderbroken zijn, worden alle dagen, met inbegrip van de schoolvrije dagen alsmede de verlof- of vakantiedagen, tot op het einde van de aanstelling of aanwerving resp. van de laatste aanstelling of aanwerving bezoldigd. Het aantal bezoldigde dagen mag in geen geval 300 per kalenderjaar overschrijden. Onder « schoolvrije dagen » dienen de dagen te worden verstaan die vermeld zijn in artikel 58 van het decreet van 31 augustus 1998 betreffende de opdrachten toevertrouwd aan de inrichtende machten en aan het schoolpersoneel en houdende algemene pedagogische en organisatorische bepalingen voor het gewoon onderwijs. »

HOOFDSTUK XVI. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1984 betreffende de organisatie van het secundair onderwijs*

**Art. 40.** In artikel 55, § 1, van het koninklijk besluit van 29 juni 1984 betreffende de organisatie van het secundair onderwijs, gewijzigd bij het decreet van 6 juni 2005 houdende maatregelen inzake onderwijs - 2005, wordt het derde lid vervangen als volgt :

« De beslissingen m.b.t. de overgang worden ten laatste op de eerste schooldag van de maand september genomen, behalve als de leerling die gerechtvaardigd afwezig was, de examens in le loop van de maand september aflegt. Het inrichtingshoofd resp. de directeur beslist over de ontvankelijkheid van de rechtvaardiging. »

HOOFDSTUK XVII. — *Wijziging van het decreet van 6 juni 1988 betreffende de toekenning van toelagen en beurzen voor verder opleidende cursussen en studies, alsmede voor wetenschappelijke onderzoeksprojecten*

**Art. 41.** In artikel 2, § 1, van het decreet van 6 juni 1988 betreffende de toekenning van toelagen en beurzen voor verder opleidende cursussen en studies, alsmede voor wetenschappelijke onderzoeksprojecten wordt 1° vervangen als volgt :

« 1° deze cursussen minstens 10 uren verdere opleiding, verdeeld over ten minste twee studiedagen, omvatten; »

HOOFDSTUK XVIII. — *Wijziging van het decreet van 5 juni 1990 tot vaststelling van het aantal lestijden-leerkracht voor het secundair onderwijs met volledig leerplan van het type I*

**Art. 42.** Artikel 5 van het decreet van 5 juni 1990 tot vaststelling van het aantal lestijden-leerkracht voor het secundair onderwijs met volledig leerplan van het type I wordt met de volgende leden 2 en 3 aangevuld :

« De overdracht mag niet tot gevolg hebben dat personeelsleden wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking worden gesteld.

Een vaste benoeming of aanwerving is niet mogelijk voor een betrekking of deel van betrekking geschept met toepassing van lid 1. »

HOOFDSTUK XIX. — *Wijziging van het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 9 november 1994 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra*

**Art. 43.** § 1 - Artikel 6, § 1, van het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 9 november 1994 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt vervangen als volgt :

« § 1 - Het personeelslid dat zijn loopbaan wenst te onderbreken, deelt dit aan zijn inrichtende macht mee en dient door haar bemiddeling zijn schriftelijke aanvraag - ten laatste drie maanden vóór het begin van de onderbreking - bij de Regering in. Gaat het om een personeelslid van het gemeenschapsonderwijs, dan wordt de aanvraag door bemiddeling van het inrichtingshoofd of van de directeur ingediend.

In de aanvraag deelt het personeelslid mee of het voor een volledige dan wel een gedeeltelijke loopbaanonderbreking kiest en vermeldt er de begin- en einddatum van.

In afwijking van het eerste lid kan de Regering de loopbaanonderbreking echter ook toestaan na afloop van de in het eerste lid bepaalde aanvraagstermijn, voorzover dit de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt. »

§ 2 - In artikel 6, § 3, wordt een vijfde lid ingevoegd, luidend als volgt :

« In afwijking van het derde lid kan de Regering de loopbaanonderbreking echter ook toestaan na afloop van de in het derde lid bepaalde aanvraagstermijn, voorzover dit de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt. »

§ 3 - Artikel 6, § 4, lid 4, van hetzelfde besluit van de Regering wordt vervangen als volgt :

« De aanvraag moet ten minste zeven dagen vóór het begin van de loopbaanonderbreking worden ingediend en vermeldt, in afwijking van artikel 5, § 1, de begin- en einddatum van de loopbaanonderbreking. »

HOOFDSTUK XX. — *Wijziging van het decreet van 5 februari 1996 betreffende de controle van de afwezigheden wegens ziekte voor de personeelsleden van de door de Duitstalige Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde onderwijsinrichtingen en PMS-Centra*

**Art. 44.** Artikel 2, § 2, van het decreet van 5 februari 1996 betreffende de controle van de afwezigheden wegens ziekte voor de personeelsleden van de door de Duitstalige Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde onderwijsinrichtingen en PMS-Centra

wordt vervangen als volgt :

« § 2 - De eerste dag afwezigheid mag het personeelslid zijn woonplaats of gewone verblijfplaats niet verlaten, tenzij dwingende redenen hem ertoe verplichten.

Deze dwingende redenen moeten door het personeelslid worden bewezen. »

**Art. 45.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *2bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *2bis* - Spontane controle

§ 1 - De leidende ambtenaar van het Onderwijsbestuur kan

- hetzij op de voordracht van de betrokken directeur resp. van het betrokken inrichtingshoofd of, bij afwezigheid, van de plaatsvervanger of op de voordracht van de controle-inrichting;

- hetzij op eigen initiatief na overleg met de directeur resp. met het inrichtingshoofd een personeelslid onder spontane controle plaatsen.

De desbetreffende met redenen omklede beslissing wordt het betrokken personeelslid per aangetekende brief betekend.

§ 2 - Behoudens overmacht is het personeelslid dat met toepassing van § 1 onder spontane controle wordt geplaatst, de eerste dag afwezigheid ertoe verplicht zich vóór 10 uur bij de controle-inrichting telefonisch te melden.

Dit stelt het personeelslid niet vrij van de hem met toepassing van artikel 2 opgelegde verplichtingen.

§ 3 - De controle-inrichting kan het Onderwijsbestuur op eigen initiatief of op verzoek van het personeelslid voorstellen de met toepassing van § 1 uitgesproken maatregel op te heffen. »

**Art. 46.** In artikel 5 van hetzelfde decreet worden de volgende leden tussen de leden 1 en 2 ingevoegd :

« Is de controlearts, bij een afwezigheid van één dag, van oordeel dat het personeelslid in staat is om de arbeid of de dienst te hervatten, dan hervat het personeelslid onmiddellijk de arbeid of de dienst. Als dat binnen hetzelfde schooljaar nog eens geschiedt, dan geldt de afwezigheid als ongerechtvaardigd en verliest het personeelslid voor deze dag zijn recht op wedde of weddetoelage; het hoeft deze dag de arbeid of de dienst niet te hervatten.

Is de controlearts, bij een afwezigheid van meerdere dagen, van oordeel dat het personeelslid in staat is om de arbeid of de dienst te hervatten, dan geldt de afwezigheid van het personeelslid wegens ziekte vanaf de volgende werkdag als ongerechtvaardigd en verliest het personeelslid voor de duur van de ongerechtvaardigde afwezigheid zijn recht op wedde of weddetoelage. ».

**Art. 47.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *5bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *5bis* - Bij een opmerkelijke ontwikkeling van de afwezigheden wegens ziekte beveelt de Regering, binnen de perken van haar mogelijkheden en in overleg met de betrokken inrichtende machten, een doelgerichte analyse van de oorzaak der afwezigheden, met et doel deze afwezigheden te verminderen en de mogelijke oorzaken ervan in de werkomgeving af te schaffen.

De Regering legt desgevallend de overige modaliteiten van de analyseprocedure vast. »

HOOFDSTUK XXI. — *Wijziging van het decreet van 31 augustus 1998 betreffende de opdrachten toevertrouwd aan de inrichtende machten en aan het schoolpersoneel en houdende algemene pedagogische en organisatorische bepalingen voor het gewoon onderwijs*

**Art. 48.** Artikel 1, lid 2, van het decreet van 31 augustus 1998 betreffende de opdrachten toevertrouwd aan de inrichtende machten en aan het schoolpersoneel en houdende algemene pedagogische en organisatorische bepalingen voor het gewoon onderwijs, gewijzigd bij het decreet van 17 mei 2004, wordt vervangen als volgt :

« De artikelen 23 tot 27, 28, 32, 57 tot 59 en 63 zijn eveneens van toepassing op de door de Duitstalige Gemeenschap georganiseerde en gesubsidieerde bijzonder onderwijs en secundair onderwijs met beperkt leerplan. »

**Art. 49.** Artikel 59 van hetzelfde decreet van 31 augustus 1998 betreffende de opdrachten toevertrouwd aan de inrichtende machten en aan het schoolpersoneel en houdende algemene pedagogische en organisatorische bepalingen voor het gewoon onderwijs wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 59 - Schooldagen en eindejaarsexamens

§ 1 - Het onderwijs wordt van maandag tot vrijdag verstrekt.

In het basisonderwijs wordt 's woensdagsnamiddags geen les gegeven.

§ 2 - In het secundair onderwijs wordt onderricht verstrekt tot ten minste acht werkdagen voor het einde van het schooljaar.

De eindejaarsexamens duren ten hoogste acht werkdagen voor de eerste graad van het secundair onderwijs en ten hoogste twaalf werkdagen voor de tweede en derde graden. »

**Art. 50.** Artikel 63, leden 1 en 2, van hetzelfde decreet worden vervangen als volgt :

« De Regering regelt de voorwaarden waaronder een leerling van de verplichting kan worden vrijgesteld alle lesuren te volgen. »

HOOFDSTUK XXII. — *Wijziging 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*

**Art. 51.** In artikel 33, lid 1, 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 1° vervangen als volgt :

« 1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan; ».

**Art. 52.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *33bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *33bis* - In afwijking van artikel 33, lid 1, 5°, kan de inrichtende macht tussen een kandidaat die bij zijn laatste beoordelingsstaat resp. beide laatste evaluatieverslagen de vermelding « onvoldoende » heeft gekregen, en een andere kandidaat kiezen, ongeacht deze houder is of niet van het vereiste bekwaamheidsbewijs.

**Art. 53.** In titel I, hoofdstuk III, afdeling 2, 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 het opschrift van de onderafdeling 2 gewijzigd als volgt :

« Onderafdeling 2 - Voorrangsregel »

**Art. 54.** Artikel 35 van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 35 - § 1 - Voor een aanwerving als tijdelijk personeelslid in een 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 de kandidaat voorrang die aan volgende voorwaarden voldoet :

1° hij heeft zijn kandidatuur ingediend;

2° hij is houder van het bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 2 voor dit ambt;

3° hij kan bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen;

4° hij heeft ten minste de vermelding « voldoende » gekregen voor de laatste in artikel *39bis* bedoelde beoordelingsstaat van het schooljaar waar hij vóór 30 april voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was; bij gebrek aan een beoordelingsstaat geldt deze voorwaarde als vervuld.

Als een kandidaat dienstdagen in een ander ambt heeft gepresteerd waarvoor hij houder is van het vereiste bekwaamheidsbewijs, van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van de groep A of van een bekwaamheidsbewijs dat hem voor een onbepaalde duur toegang verleent tot dat ambt als vastbenoemd personeelslid, dan worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 3°, vermelde dagen gevoegd die in aanmerking komen om de voorrang te verlenen, voorzover hij ten minste 360 dienstdagen telt in het ambt waarvoor hij zijn voorrang wil doen gelden.

§ 2 - Op straffe van verlies van hun voorrangsrecht voor het betrokken schooljaar moeten de kandidaten die van hun recht gebruik wensen te maken, vóór 1 juni hun kandidatuur 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 en desgevallend de school, de scholen, het PMS-centrum of de PMS-centra waarvoor ze geldt.

De brief waarmee de kandidaat zijn voorrang doet gelden, geldt voor het volgende schooljaar.

Behoudens overmacht mag de kandidaat die de betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, tijdens het lopende schooljaar zijn voorrang voor deze betrekking niet meer doen gelden, voor zover de betrekking door dezelfde persoon bekleed blijft. »

**Art. 55.** Artikel 36, § 2, lid 5, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« Behoudens overmacht mag de kandidaat die de betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, tijdens het lopende schooljaar zijn voorrang voor deze betrekking niet meer doen gelden, voorzover de betrekking door dezelfde persoon bekleed blijft. »

**Art. 56.** In artikel 38, lid 1, van hetzelfde decreet wordt de passus « artikel 35, § 1, 2° en § 2, lid 2, 1°, alsmede in artikel 36, § 1, 2° » door de passus « artikel 35 » vervangen.

In artikel 38, lid 2, van hetzelfde decreet wordt de passus « artikel 35, § 1, 2° en § 2, lid 2, 1°, alsmede in artikel 36, § 1, 2° » door de passus « artikel 35 » vervangen.

**Art. 57.** In titel I, hoofdstuk III, afdeling 2, van hetzelfde decreet, wordt een onderafdeling *2bis* ingevoegd, die het volgende artikel *39bis* bevat :

« Onderafdeling 2 - Beoordeling

Artikel *39bis* - Beoordelingsstaat en beroepsmogelijkheid

§ 1 - Een tijdelijk personeelslid wordt elk schooljaar waarin het voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, door het inrichtingshoofd of door de directeur beoordeeld.

In afwijking van lid 1 kan het inrichtingshoofd of de directeur ook een personeel beoordelen die minder dan 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, waarbij de directeur erover waakt, dat de gepresterde diensten een minimum aan continuïteit tonen.

De beoordeling wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

In afwijking van lid 1 wordt een beoordeling om de twee schooljaren uitgevoerd voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel 35 zijn aangesteld, tenzij ze bij een andere school zijn geaffecteerd.

Het personeelslid bedoeld in lid 1 kan ook zo'n beoordeling schriftelijk bij het inrichtingshoofd of de directeur 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, alsmede over de bekwaamheden, de prestaties en de mate waarin het personeelslid zich voor de school inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en aanwervingsovereenkomst worden opgelegd. Op de beoordelingsstaat kan de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie staan.

Voor de beoordeling van de leermeesters of leeraars godsdienst door het inrichtingshoofd wordt geen rekening gehouden noch met hun vakdidactische bekwaamheden noch met de inhoud zelf van de cursussen; deze worden uitsluitend door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst geëvalueerd.

Het model van de beoordelingsstaat wordt door de Regering vastgelegd.

§ 3 - Het inrichtingshoofd of de directeur resp. de vertegenwoordiger van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst overhandigt het personeelslid de beoordelingsstaat in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 4 - Staat op de beoordelingsstaat de vermelding « onvoldoende », « niet tevredenstellend », « voldoende » of « goed » als eindconclusie, dan kan het personeelslid deze onder voorbehoud ondertekenen en binnen 10 dagen na het afgeven ervan beroep aantekenen vóór de raad van beroep.

Binnen 45 dagen na de dag van ontvangst van het 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 haar definitieve beslissing aan het personeelslid. In voorkomend geval vermeldt ze de redenen waarom zij het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend. »

**Art. 58.** Artikel 41, § 2, lid 1, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« Het inrichtingshoofd resp. de directeur van het PMS-centrum overhandigt het personeelslid, na voorafgaand verhoor, het schriftelijk voorstel tot afdanking in tweevoud. »

In artikel 41, § 3, lid 1, van hetzelfde decreet wordt de passus « van de artikels 35 of 36 » vervangen door « van artikel 35 ».

**Art. 59.** In titel I, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, wordt het afschrift van de afdeling 3 vervangen als volgt :

« Afdeling 3 - Vaste aanwerving, permutatie en mutatie »

**Art. 60.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 47bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 47bis - De inrichtende macht kan twee personeelsleden die erom vragen een permutatie toekennen. De permutatie geschiedt voor hetzelfde ambt.

Het met redenen omkleed verzoek wordt door beide personeelsleden tot 15 maart per aangetekende brief of per brief tegen ontvangstbewijs bij de inrichtende macht ingediend.

De permutatie geschiedt zonder onderbreking op 1 september van het daarop volgende schooljaar.

De betrokken scholen en de betrokken personeelsleden verkrijgen een afschrift van de beslissing. »

**Art. 61.** Artikel 48 van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 48 - § 1 - De inrichtende macht die een vacante betrekking te begeven heeft en ze voor mutatie vrijmaakt, kan de mutatie toekennen aan een vastbenoemd personeelslid dat erom verzoekt, behalve als ze door de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is deze betrekking aan een personeelslid toe te wijzen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

Bij de aanvraag om mutatie ingediend door een leermeester of leraar godsdienst moet een gunstig advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst - indien ze bestaat - worden gevoegd.

Een mutatie geschiedt steeds in hetzelfde ambt. Ze kan een personeelslid slechts worden toegekend, als de omvang van de vacante betrekking ten minste gelijk is aan die van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het gemuteerde personeelslid moet in de school die het verlaat ontslag nemen voor de opdracht of het gedeelte van de opdracht die het daar uitoefent en waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van een school naar de andere zal zonder onderbreking gebeuren.

§ 2 - Overeenkomstig de voorliggende bepalingen kunnen zich de personeelsleden die in het gesubsidieerd officieel onderwijs of in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap vastbenoemd, kandidaat stellen voor een met het oog op een mutatie vrijgemaakte betrekking in het gesubsidieerd vrij onderwijs. De mutatie is slechts mogelijk als de inrichtende machten het ermee eens zijn.

De diensten die in het gesubsidieerd officieel onderwijs of in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap gepresteerd zijn, worden met diensten in het gesubsidieerd vrij onderwijs gelijkgesteld en overeenkomstig voorliggende bepalingen berekend. »

**Art. 62.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 48bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 48bis - Voor elke mutatie stelt de inrichtende macht die het personeelslid opneemt een akte van mutatie op waarvan een afschrift aan de betrokken scholen, aan het personeelslid en, voorzover het om een leermeester of leraar godsdienst gaat, aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst wordt overhandigd.

Deze akte van mutatie vermeldt ten minste :

1° de identiteit van de inrichtende macht;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° de benaming van de school waar het personeelslid wordt gemuteerd;

4° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt gemuteerd. »



**Art. 63.** Artikel 49, § 1, van hetzelfde decreet wordt gewijzigd als volgt :

1° punt 1° wordt vervangen als volgt :

« 1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan; »;

2° punt 8° wordt vervangen als volgt :

« 8° bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt kunnen doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof, de moederschapsbescherming en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresteerde dienstdagen, voorzover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen; in het geval bepaald in artikel 54 gaat het om de dienstanciënniteit bij de betrokken inrichtende macht. »

**Art. 64.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 50bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 50bis - In de loop van het tweede kwartaal van het schooljaar doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een mutatie. Deze oproep wordt in de pers bekendgemaakt, in de scholen door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht. Deze oproep wordt aan het Ministerie ter informatie betekend.

De oproep bevat een lijst met de betrekkingen die op 1 oktober van het volgende jaar heel waarschijnlijk vacant zullen zijn en voor mutatie vrijgemaakt worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen alsmede de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en vermeldt de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend. »

**Art. 65.** In hetzelfde decreet wordt een hoofdstuk Vbis, dat de nieuwe artikelen 69bis, 69ter, 69quater en 69quinquies bevat, ingevoegd :

« HOOFDSTUK Vbis - EVALUATIE

Artikel 69bis - Elk definitief aangesteld personeelslid, met uitzondering van de personeelsleden die een bevorderingsambt bekleden kan door het inrichtingshoofd of de directeur worden geëvalueerd of een zulke evaluatie schriftelijk aanvragen.

De evaluatie wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

Gaat het om een leermeester of leraar godsdienst, kan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst een afzonderlijk evaluatieverslag opstellen.

Artikel 69ter - De evaluatie geschiedt via een met redenen omkleed evaluatieverslag die o.a. gegevens omvat over het uitgeoefende ambt en de duur van de geleverde dienstprestaties, alsmede over de bekwaamheden, de prestaties en de mate waarin het personeelslid zich voor de onderwijsinrichting of het centrum inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en aanwervingsovereenkomst worden opgelegd. Op het evaluatieverslag kan de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie staan.

Voor de evaluatie van een leermeester of leraar godsdienst door het inrichtingshoofd wordt geen rekening gehouden noch met hun vakdidactische bekwaamheidsbewijzen noch met de inhoud zelf van de cursussen; deze worden uitsluitend door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst geëvalueerd.

Het model van het evaluatieverslag wordt door de Regering vastgelegd.

Artikel 69quater - § 1 - Het inrichtingshoofd of de directeur resp. de vertegenwoordiger van de bevoegde instantie voor de betrokken eredienst overhandigt het personeelslid het evaluatieverslag in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 2 - Staat op het evaluatieverslag de vermelding « onvoldoende », dan kan het personeelslid dit onder voorbehoud ondertekenen en binnen 10 dagen na het afgeven ervan beroep aantekenen vóór de raad van beroep.

Binnen 45 dagen na de dag waarop ze het beroep heeft ontvangen stuurt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan de inrichtende macht of aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst.

Binnen 10 dagen na ontvangst van het advies overhandigt de inrichtende macht of de vertegenwoordiger van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst haar definitieve beslissing aan het personeelslid. In voorkomend geval vermeldt ze de redenen waarom zij het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend.

§ 3 - Staat op het evaluatieverslag de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie, wordt het personeelslid het daaropvolgende jaar opnieuw geëvalueerd.

Artikel 69quinquies - § 1 - Voor elk definitief aangesteld personeelslid wordt een persoonlijk dossier samengesteld, dat de aanstellingsakte, de definitieve aanwerving, 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 inzage te nemen. »

**Art. 66.** Artikel 80, lid 1, van hetzelfde decreet wordt aangevuld met de volgende punten :

« 6° als binnen twee opeenvolgende jaren de vermelding « onvoldoende » als eindconclusie op de evaluatieverslagen staat;

7° indien het een leermeester of een leraar godsdienst betreft, als binnen twee opeenvolgende jaren de vermelding « onvoldoende » staat als eindconclusie op de evaluatieverslagen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst. »

HOOFDSTUK XXIII. — *Wijziging van het decreet van 26 april 1999 betreffende het gewoon basisonderwijs*

**Art. 67.** In artikel 75 van het decreet van 26 april 1999 betreffende het gewoon basisonderwijs wordt de passus « 24 tot » geschrapt.

HOOFDSTUK XXIV — *Decreet van 24 maart 2003 houdende oprichting van de pedagogische inspectie-begeleiding voor het onderwijs in de Duitstalige Gemeenschap en tot vastlegging van de opdrachten ervan*

**Art. 68.** In artikel 12, lid 1, van het decreet van 24 maart 2003 houdende oprichting van de pedagogische inspectie-begeleiding voor het onderwijs in de Duitstalige Gemeenschap en tot vastlegging van de opdrachten ervan, gewijzigd bij het decreet van 30 juni 2003, wordt de passus » tot het einde van het schooljaar 2005-2006 » vervangen door « tot het einde van het schooljaar 2008-2009 ».

HOOFDSTUK XXV. — *Wijziging van het decreet van 30 juni 2003 houdende dringende maatregelen inzake onderwijs 2003*

**Art. 69.** Artikel 5 van het decreet van 30 juni 2003 houdende dringende maatregelen inzake onderwijs 2003 wordt gewijzigd als volgt :

1° in § 1 wordt een derde lid ingevoegd, luidend als volgt :

« In afwijking van artikel 4 kan een personeelslid dat in de Franse Gemeenschap of in de Vlaamse Gemeenschap een ambt in het onderwijs bekleedt, hetzelfde of een ander ambt in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap bekleden overeenkomstig het bepaalde van dit hoofdstuk, voor zover dit soort verlof in de Franse of de Vlaamse Gemeenschap voorzien is. »

2° in § 4 wordt lid 3 vervangen als volgt :

« De betaling voor het in § 1, leden 2 en 3, vermeld verlof gebeurt in afspraak met de Franse resp. de Vlaamse Gemeenschap. »

HOOFDSTUK XXVI. — *Wijziging van het decreet van 29 maart 2004 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs en van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra*

**Art. 70.** In artikel 20, § 1, lid 1, van het decreet van 29 maart 2004 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs en van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra wordt 1° vervangen als volgt :

« 1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan; ».

**Art. 71.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *20bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *20bis* - Afwijkingsbepaling

In afwijking van artikel 20, lid 1, 5°, kan de inrichtende macht tussen een kandidaat die bij zijn laatste beoordelingsstaat resp. beide laatste evaluatieverslagen de vermelding « onvoldoende » heeft gekregen, en een andere kandidaat kiezen, ongeacht deze houder is of niet van het vereiste bekwaamheidsbewijs. »

**Art. 72.** In hoofdstuk III, afdeling 2, van hetzelfde decreet wordt het opschrift van de onderafdeling 2 vervangen als volgt :

« Onderafdeling 2 - Voorrangsregel »

**Art. 73.** Artikel 22 van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« Artikel 22 - Voorrang

Voor een aanstelling als tijdelijk personeelslid in een 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 de kandidaat voorrang die aan volgende voorwaarden voldoet :

1° hij heeft zijn kandidatuur ingediend;

2° hij is houder van het bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 2 voor dit ambt;

3° hij kan bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen;

4° hij heeft ten minste de vermelding « voldoende » gekregen voor de laatste in artikel 28 bedoelde beoordelingsstaat van het schooljaar waar hij vóór 30 april voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was; bij gebrek aan een beoordelingsstaat geldt deze voorwaarde als vervuld.

Als een kandidaat dienstdagen in een ander ambt van de betrokken categorie heeft gepresteerd waarvoor hij houder is van het vereiste bekwaamheidsbewijs, van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van de groep A of van een bekwaamheidsbewijs dat hem voor een onbepaalde duur toegang verleent tot dat ambt als vastbenoemd personeelslid, dan worden deze dienstdagen bij de in lid 1, 3°, vermelde dagen gevoegd die in aanmerking komen om de voorrang te verlenen, voor zover hij ten minste 360 dienstdagen telt in het ambt waarvoor hij zijn voorrang wil doen gelden. »

**Art. 74.** Artikel 23 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 23 - Titels, verdiensten en continuïteit

Onverminderd artikel 22 vergelijkt de inrichtende macht vóór elke aanstelling steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs en de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de beoordelingsstaten;

2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;

3° bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);

4° voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Wanneer de inrichtende macht haar beslissing neemt, houdt ze tegelijk rekening met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

Bovendien worden de aanstellingen m.b.t. een volledig schooljaar vooraf gediscussieerd in het bevoegde overlegcomité. »

**Art. 75.** Artikel 25, § 2, van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 2 - Behoudens overmacht mag de kandidaat die de betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, tijdens het lopende schooljaar zijn voorrang voor deze betrekking niet meer doen gelden, voor zover de betrekking door dezelfde persoon bekleed blijft. »

**Art. 76.** Artikel 26, § 1, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« § 1 - De dienstanciënniteit bedoeld in artikel 22 wordt elk jaar op 30 april berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 48, § 1, lid 1, 2°, lid 2 en § 2-4. »

In artikel 27, leden 1 en 2, van hetzelfde decreet wordt telkens de passus « en 23 » geschrapt.

**Art. 77.** Artikel 28 van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 28 - Beoordelingsstaat en beroepsmogelijkheid

§ 1 - Een tijdelijk personeelslid wordt elk schooljaar waarin het voor een ononderbroken periode van ten minste 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, door het inrichtingshoofd of de directeur beoordeeld.

In afwijking van lid 1 kan het inrichtingshoofd of de directeur ook een personeel beoordelen die minder dan 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, waarbij het inrichtingshoofd of de directeur erover waakt, dat de gepresterde diensten een minimum aan continuïteit tonen.

De beoordeling wordt ten laatste op 30 april van het lopende schooljaar uitgevoerd.

In afwijking van lid 1 wordt een beoordeling om de twee schooljaren uitgevoerd voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel 22 zijn aangesteld, tenzij ze bij een andere school zijn geaffecteerd.

Het personeelslid bedoeld in lid 1 kan ook zo'n beoordeling schriftelijk bij het inrichtingshoofd of de directeur 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, alsmede over de bekwaamheden, de prestaties en de mate waarin het personeelslid zich voor de school inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en aanstellingsakte worden opgelegd. Op de beoordelingsstaat kan de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie staan.

Voor de evaluatie van een leermeester of leraar godsdienst door het inrichtingshoofd wordt geen rekening gehouden noch met hun vakdidactische bekwaamheidsbewijzen noch met de inhoud zelf van de cursussen; deze worden uitsluitend door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst geëvalueerd.

Het model van de beoordelingsstaat wordt door de Regering vastgelegd.

§ 3 - Het inrichtingshoofd, de directeur resp. de vertegenwoordiger van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst overhandigt het personeelslid de beoordelingsstaat in tweevoud. Het personeelslid ondertekent beide exemplaren en behoudt er één van.

§ 4 - Staat op de beoordelingsstaat de vermelding « onvoldoende », « niet tevredenstellend », « voldoende » of « goed » als eindconclusie, dan kan het personeelslid deze onder voorbehoud ondertekenen en binnen 10 dagen na het afgeven ervan beroep aantekenen vóór de raad van beroep.

Binnen 45 dagen na de dag van ontvangst van het 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 haar definitieve beslissing aan het personeelslid. In voorkomend geval vermeldt ze de redenen waarom zij het advies niet volgt.

Het beroep is opschortend. »

**Art. 78.** Artikel 30, § 2, lid 1, van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Na overleg met de inrichtende macht en voorafgaand verhoor van het personeelslid overhandigt hem het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum 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.

In artikel 30, § 3, lid 1, van hetzelfde decreet wordt de passus « of 23 » geschrapt.

**Art. 79.** In hoofdstuk III van hetzelfde decreet wordt het opschrift van de afdeling 3 vervangen als volgt :

« Afdeling 3 - Permutatie, vaste benoeming en mutatie »

**Art. 80.** In hetzelfde decreet wordt in hoofdstuk III, afdeling 3, een nieuw artikel *36bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *36bis* - Permutatie

De inrichtende macht kan twee vastbenoemde personeelsleden die erom vragen een permutatie toekennen. De permutatie geschiedt voor hetzelfde ambt.

Het met redenen omkleed verzoek wordt door beide personeelsleden tot 15 maart bij de inrichtende macht per aangetekende brief of per brief tegen ontvangstbewijs ingediend.

De permutatie geschiedt zonder onderbreking op 1 september van het daarop volgende schooljaar.

De betrokken personeelsleden verkrijgen een afschrift van de beslissing. »

**Art. 81.** Artikel 37, lid 1, van hetzelfde decreet wordt gewijzigd als volgt :

1° punt 1° wordt vervangen als volgt :

« 1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan; ».

2° punt 8° wordt vervangen als volgt :

« 8° bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt kunnen doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof, de moederschapsbescherming en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresteerde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanstellingsperiode vallen; »

**Art. 82.** (Betreft de Duitse tekst)

**Art. 83.** In artikel 38, § 2, lid 1, van hetzelfde decreet wordt de passus « , voor een mutatie » geschrapt.

**Art. 84.** In artikel 40, lid 1, van hetzelfde decreet wordt de passus « op 1 september » vervangen door de passus « op 1 oktober ».

**Art. 85.** In hetzelfde decreet wordt een nieuw artikel *41bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *41bis* - Titels, verdiensten en continuïteit

Onverminderd artikel 41 vergelijkt de inrichtende macht vóór elke benoeming steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs en de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de beoordelingsstaten;

2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;

3° bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);

4° voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Wanneer de inrichtende macht haar beslissing neemt, houdt ze tegelijk rekening met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

De benoemingen worden vooraf gediscussieerd in het betrokken overlegcomité. »

**Art. 86.** Artikel 42 van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 42 - Mutatie naar een andere inrichtende macht

§ 1 - De inrichtende macht die een vacante betrekking te begeven heeft en ze voor mutatie vrijmaakt, kan de mutatie toekennen aan een vastbenoemd personeelslid dat erom verzoekt, behalve als ze door de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is deze betrekking aan een personeelslid toe te wijzen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd.

Een mutatie geschiedt steeds in hetzelfde ambt. Ze kan een personeelslid slechts worden toegekend, als de omvang van de vacante betrekking ten minste gelijk is aan die van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het gemuteerde personeelslid moet bij de inrichtende macht die het verlaat ontslag nemen voor de opdracht of het gedeelte van de opdracht die het daar uitoefent en waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van een inrichtende macht naar de andere zal zonder onderbreking gebeuren.



§ 2 - Overeenkomstig voorliggende bepalingen kunnen zich de personeelsleden die in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap vastbenoemd of definitief aangesteld zijn, kandidaat stellen voor een met het oog op een mutatie vrijgemaakte betrekking in het gesubsidieerd officieel onderwijs. De mutatie is slechts mogelijk als de betrokken inrichtende machten het ermee eens zijn.

De diensten die in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap gepresteerd werden, worden met diensten in het gesubsidieerd officieel onderwijs gelijkgesteld en overeenkomstig voorliggende bepalingen berekend. »

**Art. 87.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *42bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *42bis* - Titels, verdiensten en andere mutatiecriteria

Vóór elke mutatie vergelijkt de inrichtende macht steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Bij de mutatiebeslissing houdt de inrichtende macht ook rekening met geografische en socio-familiale aspecten in de situatie van de kandidaat alsmede met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

Bovendien houdt ze o.a. rekening met volgende criteria :

1° de evaluatieverslagen;

2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;

3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);

4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

De mutaties worden vooraf gediscussieerd in het betrokken overlegcomité.

**Art. 88.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *42ter* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *42ter* - Oproep tot de kandidaten voor een mutatie

In de loop van het tweede kwartaal van het schooljaar doet de inrichtende macht een oproep tot de kandidaten voor een mutatie. Deze oproep wordt in de pers bekendgemaakt, in de scholen door aanplakking alsmede in elke andere vorm die door de inrichtende macht als gepast wordt geacht. Deze oproep wordt aan het Ministerie ter informatie betekend.

De oproep bevat een lijst met de betrekkingen die op 1 oktober van het volgende jaar heel waarschijnlijk vacant zullen zijn en voor mutatie vrijgemaakt worden. De oproep omvat gegevens over de te begeven betrekkingen alsmede de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten en vermeldt de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend. »

**Art. 89.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *42quater* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *42quater* - Opstellen van een akte van mutatie

Voor elke mutatie stelt de inrichtende macht die het personeelslid opneemt een akte van mutatie op waarvan een afschrift aan de betrokken scholen, aan het betrokken personeelslid en, voorzover het om een leermeester of leraar godsdienst gaat, aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst wordt overhandigd.

Deze akte van mutatie vermeldt ten minste :

1° de identiteit van de inrichtende macht;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° de benaming van de school waar het personeelslid wordt gemuteerd;

4° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt gemuteerd. »

**Art. 90.** In hetzelfde decreet wordt artikel 66 vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 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. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en benoemingsakte worden opgelegd. Op het verslag staat de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie.

Voor de evaluatie van een leermeester of leraar godsdienst door het inrichtingshoofd wordt geen rekening gehouden noch met hun vakdidactische bekwaamheidsbewijzen noch met de inhoud zelf van de cursussen; deze worden uitsluitend door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst geëvalueerd.

Het model van het evaluatieverslag wordt door de Regering vastgelegd. »

**Art. 91.** (Betreft de Duitse tekst)

**Art. 92.** Artikel 96, § 1, lid 1, 2°, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« 2° als hem het voorstel m.b.t. één van de tuchtmaatregelen betekend wordt die in artikel 79, § 1, 4°, 5°, 6° en 7°, opgenomen zijn. »

**Art. 93.** Artikel 97, § 1, lid 1, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« Na de tuchtprocedure of de gerechtelijke procedure wordt de inhouding van wedde ingetrokken behalve als één van de in artikel 79, § 1, 4°, 5°, 6° en 7°, bedoelde tuchtmaatregelen genomen wordt of als het personeelslid definitief strafrechtelijk veroordeeld wordt. »

HOOFDSTUK XXVII. — *Wijziging van het decreet van 6 juni 2005 houdende maatregelen inzake onderwijs — 2005*

**Art. 94.** In artikel 24 van het decreet van 6 juni 2005 houdende maatregelen inzake onderwijs - 2005 worden de leden 3 en 4 vervangen als volgt :

« De duur van dit verlof mag niet meer dan vijf werkdagen per kalenderjaar bedragen.

Indien het kind van het personeelslid of van de persoon met wie het samenleeft minder dan 12 jaar oud is en ziek of het slachtoffer van een ongeval is, kan de duur van het verlof uitzonderlijk tot 8 werkdagen per kalenderjaar worden verlengd. Is het personeelslid gehuwd of leeft het met iemand samen, dan worden de bijkomende verlofdagen slechts bezoldigd en met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld, als het personeelslid aan de hand van een attest uitgeleverd door de werkgever van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of van de persoon met wie het samenleeft het bewijs levert dat hij/zij de verlofdagen waarover hij/zij eventueel beschikt reeds heeft uitgeput. »

HOOFDSTUK XXVIII. — *Wijziging van het decreet van 27 juni 2005 houdende oprichting van een autonome hogeschool*

**Art. 95.** In de artikelen 3.8, 3.9 en 3.10 van het decreet van 27 juni 2005 houdende oprichting van een autonome hogeschool wordt telkens een § 3 ingevoegd, luidend als volgt :

« § 3 - In afwijking van § 1 resp. § 2 wordt geen inschrijvingsgeld resp. geen bijkomend inschrijvingsgeld geïnd, als het om studenten gaat die de cursussen in het kader van een ruilprogramma met een andere hogeschool of universiteit bezoeken op basis van een dienovereenkomstige overeenkomst tussen de inrichtingen. »

**Art. 96.** Artikel 5.15, § 1, lid 1, 1°, wordt vervangen als volgt :

« 1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan; ».

**Art. 97.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 5.15bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 5.15bis - Afwijkingsbepaling

In afwijking van artikel 5.15, § 1, lid 1, 5°, kan de inrichtende macht tussen een kandidaat die bij zijn laatste beoordelingsstaat resp. beide laatste evaluatieverslagen de vermelding « onvoldoende » heeft gekregen, en een andere kandidaat kiezen, ongeacht deze houder is of niet van het vereiste bekwaamheidsbewijs. »

**Art. 98.** Artikel 5.17, lid 1, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« 2° bij deze inrichtende macht een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen in het betrokken ambt kunnen doen gelden; van deze 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voorzover deze verlofdagen binnen de aanstellingsperiode vallen; »

**Art. 99.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 5.17bis toegevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 5.17bis - Titels, verdiensten en continuïteit

Onverminderd artikel 5.17 vergelijkt de inrichtende macht vóór elke aanstelling steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met

1° de beoordelingsstaten;

2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;

3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);

4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Wanneer de inrichtende macht haar beslissing neemt, houdt ze tegelijk rekening met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

De aanstellingen m.b.t. een volledig schooljaar worden vooraf gediscussieerd in het betrokken overlegcomité. »

**Art. 100.** Artikel 15.19, § 2, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« § 2 - Behoudens overmacht mag de kandidaat die de betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, tijdens het lopende schooljaar zijn voorrang voor deze betrekking niet meer doen gelden, voor zover de betrekking door dezelfde persoon bekleed blijft. »

**Art. 101.** Artikel 5.20, lid 1, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« De dienstanciënniteit bedoeld in artikel 5.17 wordt op 30 april van het jaar van de aanvraag berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 5.38, § 1, lid 1, 2°, lid 2 en § 2-4, waarbij in de loop van de drie opeenvolgende jaren waar het personeelslid afwijkingen heeft genoten overeenkomstig artikel 5.18, slechts de diensten in aanmerking worden genomen die niet met toepassing van artikel 5.18 gepresteerd werden. »

**Art. 102.** In artikel 5.22, § 1, van hetzelfde decreet wordt tussen de leden 1 en 2 een nieuw lid ingevoegd, luidend als volgt :

« In afwijking van lid 1 kan het inrichtingshoofd of de directeur ook een personeel beoordelen die minder dan 15 weken in dienstactiviteit was en effectieve diensten heeft gepresteerd, waarbij het inrichtingshoofd of de directeur erover waakt, dat de gepresteerde diensten een minimum aan continuïteit tonen. »

**Art. 103.** Artikel 5.24, § 2, lid 1, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« Na voorafgaand verhoor van het personeelslid overhandigt hem de directeur 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 de directeur. Is het personeelslid het niet eens met het voorstel tot afdanking, dan vermeldt het er « ben er niet mee eens » op. »

**Art. 104.** Artikel 5.31, lid 1, 1°, van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt :

« 1° burger van de Europese Unie of familielid van een Unieburger zijn in de zin van artikel 4, § 2, van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs; de Regering kan een afwijking toestaan; ».

**Art. 105.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 5.34*bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 5.34*bis* - Titels, verdiensten en continuïteit

Onverminderd artikel 5.34 vergelijkt de inrichtende macht vóór elke benoeming steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs en de uitoefening van het betrokken ambt. Daarbij wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de beoordelingsstaten;

2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;

3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);

4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud).

Wanneer de inrichtende macht haar beslissing neemt, houdt ze tegelijk rekening met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

De benoemingen worden vooraf gediscussieerd in het betrokken overlegcomité. »

**Art. 106.** In artikel 5.40 van hetzelfde decreet worden de leden 1 en 2 vervangen als volgt :

« 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 hogeschool inzet. Er wordt inzonderheid naar de mate onderzocht waarin het personeelslid de opdracht resp. verplichtingen vervult die hem door wet, decreet, besluit, verordening en benoemingsakte worden opgelegd. Op het verslag staat de vermelding « zeer goed », « goed », « voldoende », « niet tevredenstellend » of « onvoldoende » als eindconclusie.

Voor de evaluatie van een docent of leraar godsdienst door de directeur wordt geen rekening gehouden noch met hun vakdidactische bekwaamheidsbewijzen noch met de inhoud zelf van de cursussen; deze worden uitsluitend door de bevoegde instantie van de betrokken eredienst geëvalueerd.

Het model van het evaluatieverslag wordt door de Regering vastgelegd. »

**Art. 107.** (Betreft niet de Nederlandse tekst.)

**Art. 108.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 5.79*bis* ingevoegd :

« Artikel 5.79*bis* - Mutatie

§ 1 - De inrichtende macht die een vacante betrekking te begeven heeft en ze voor mutatie vrijmaakt, kan de mutatie toekennen aan een vastbenoemd of definitief aangesteld personeelslid van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap, van het gesubsidieerd vrij onderwijs of van het gesubsidieerd officieel onderwijs dat erom verzoekt, behalve als ze door de bepalingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling verplicht is deze betrekking aan een personeelslid toe te wijzen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd. De inrichtende machten moeten het ermee eens zijn.

Bij de aanvraag om mutatie ingediend door een leermeester of leraar godsdienst moet een gunstig advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst - indien ze bestaat - worden gevoegd.

Een mutatie geschiedt steeds in hetzelfde ambt. Ze kan een personeelslid slechts worden toegekend, als de omvang van de vacante betrekking ten minste gelijk is aan die van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het gemuteerde personeelslid moet bij de inrichtende macht die het verlaat ontslag nemen voor de opdracht of het gedeelte van de opdracht die het daar uitoefent en waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van de inrichtende macht naar de hogeschool zal zonder onderbreking gebeuren.

§ 2 - De diensten die in het gesubsidieerd onderwijs of in het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap gepresteerd zijn, worden met diensten gepresteerd bij de autonome hogeschool gelijkgesteld en overeenkomstig voorliggende bepalingen berekend. »

**Art. 109.** In hetzelfde decreet wordt een nieuw artikel 5.79<sup>ter</sup> ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 5.79<sup>ter</sup> - Titels, verdiensten en andere mutatiecriteria

Vóór elke mutatie vergelijkt de inrichtende macht steeds de titels en verdiensten van de kandidaten door middel van objectieve, pertinente en gepaste criteria in samenhang met het onderwijs of de uitoefening van het betrokken ambt. Bij de mutatiebeslissing houdt de inrichtende macht ook rekening met geografische en socio-familiale aspecten in de situatie van de kandidaat alsmede met de nodige continuïteit bij het schoolpersoneel.

Bovendien houdt ze o.a. rekening met volgende criteria :

- 1° de beoordelingsstaten [sic, er dient gelezen te worden : de evaluatieverslagen];
- 2° de dienstanciënniteit bij de inrichtende macht of bij andere inrichtende machten alsmede de aanvullende beroepservaring;
- 3° de bijkomende opleidingen (aantal, duur en inhoud);
- 4° de voortgezette opleidingen (aantal, duur en inhoud). »

**Art. 110.** In hetzelfde decreet wordt een nieuw artikel 5.79<sup>quater</sup> ingevoegd :

« Artikel 5.79<sup>quater</sup> - Opstellen van een akte van mutatie

Voor elke mutatie stelt de inrichtende macht die het personeelslid opneemt een akte van mutatie op waarvan een afschrift aan de betrokken scholen, aan het betrokken personeelslid en, voorzover het om een leermeester of leraar godsdienst gaat, aan de bevoegde instantie van de betrokken eredienst wordt overhandigd.

Deze akte van mutatie vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° de benaming van de school waar het personeelslid wordt gemuteerd;
- 4° het ambt (met inbegrip van het aantal uren) waarin het personeelslid wordt gemuteerd. »

**Art. 111.** Artikel 6.3 van hetzelfde decreet wordt met de volgende leden 2 en 3 aangevuld :

« In de hogeschool kan in plaats van de in het eerste lid bedoelde betrekking als klerk-typist een verdere deeltijdse betrekking als hoofdsecretaris worden opgericht, die ten hoogste 60 % van een voltijdse betrekking uitmaakt.

De omzetting van een betrekking is slechts mogelijk als ze geen terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking tot gevolg heeft. »

HOOFDSTUK XXIX — *Invoering van eenvormige termijnen voor de aanvraag van verloven, terbeschikkingstellingen en andere afwezigheden*

**Art. 112.** Dit hoofdstuk is toepasselijk op :

- 1° de personeelsleden van de onderwijsinrichtingen en psycho-medisch-sociale centra georganiseerd door de Duitstalige Gemeenschap die aan een statuut zijn onderworpen;
- 2° de gesubsidieerde personeelsleden van de onderwijsinrichtingen en psycho-medisch-sociale centra gesubsidieerd door de Duitstalige Gemeenschap die aan een statuut zijn onderworpen.

**Art. 113.** Het in artikel 112 bedoeld personeelslid dat één der hierna vermelde verloven, terbeschikkingstellingen of andere afwezigheden wenst te genieten, dient door de bemiddeling van het inrichtingshoofd of van de directeur ten laatste drie maanden vóór het begin van het verlof, van de terbeschikkingstelling of van de andere afwezigheid een schriftelijke aanvraag in bij de inrichtende macht waarin het de begin- en einddatum van de afwezigheid vermeldt.

De verloven, terbeschikkingstellingen en andere afwezigheden bedoeld in het eerste lid zijn :

- 1° het verlof voor vakbondsopdrachten, aangevraagd voor ten minste één maand vermeld in :
  - a) hoofdstuk VIII van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs;
  - b) hoofdstuk VIII van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - c) hoofdstuk IX van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten;
  - d) het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het syndicaal verlof in het gesubsidieerd onderwijs;
  - e) het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het syndicaal verlof in de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra en diensten voor studie- en beroepsoriëntering;



2° het verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen vermeld in :

a) hoofdstuk V van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs;

b) hoofdstuk V van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

c) hoofdstuk VI van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten;

d) het koninklijk besluit nr. 74 van 20 juli 1982 betreffende het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden of gewettigd door sociale of familiale redenen van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs;

e) het koninklijk besluit nr. 94 van 28 september 1982 betreffende de verlopen voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen of wegens persoonlijke aangelegenheden;

3° het verlof voor verminderde prestaties toegekend aan personeelsleden die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt of aan personeelsleden die twee kinderen hebben die de leeftijd van 14 jaar niet hebben overschreden vermeld in :

a) hoofdstuk II van het besluit van de Executieve van 23 augustus 1989 betreffende verlopen voor verminderde prestaties toegestaan aan personeelsleden van het Rijksonderwijs en van de gesubsidieerde onderwijs- en van de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra die de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt of die tenminste twee kinderen ten laste hebben die de leeftijd van veertien jaar niet hebben overschreden en betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die de oppensioenstelling voorafgaat;

b) hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 4 september 1989 betreffende verlopen voor verminderde prestaties toegestaan aan personeelsleden van het Rijks-psycho-medisch-sociale centra van de Staat die de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt of die ten minste twee kinderen ten laste hebben die de leeftijd van veertien jaar niet hebben overschreden en betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat;

4° het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden vermeld in :

a) hoofdstuk IX van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs;

b) hoofdstuk IX van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

c) hoofdstuk XII van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten;

d) het koninklijk besluit nr. 74 van 20 juli 1982 betreffende het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden of gewettigd door sociale of familiale redenen van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs;

e) het koninklijk besluit nr. 75 van 20 juli 1982 betreffende het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden van de personeelsleden van de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra;

f) het koninklijk besluit nr. 94 van 28 september 1982 betreffende de verlopen voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen of wegens persoonlijke aangelegenheden;

5° de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden, aangevraagd voor ten minste één maand, vermeld in :

a) hoofdstuk V van het koninklijk besluit van 21 oktober 1968 genomen ter uitvoering van artikel 7 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs;

b) hoofdstuk V van het koninklijk besluit van 18 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 164 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

c) hoofdstuk IV van het koninklijk besluit van 8 juli 1976 genomen voor de toepassing van artikel 45 van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat;

d) hoofdstuk XI van het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van gespecialiseerde Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiedienst belast met toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra;

e) het koninklijk besluit nr. 76 van 20 juli 1982 betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs;

f) het koninklijk besluit nr. 136 van 30 december 1982 betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voor de personeelsleden van de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra;

6° de langdurige afwezigheid gewettigd door familiale redenen vermeld in :

a) het koninklijk besluit van 25 november 1976 betreffende de afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen;

b) het koninklijk besluit van 25 november 1976 betreffende de afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen;

c) het koninklijk besluit van 20 december 1976 betreffende de afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen (administratief personeel, meesters-, vak- en dienstpersoneel der rijksonderwijsinrichtingen);

d) het koninklijk besluit van 14 april 1977 betreffende de afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen, van de gesubsidieerde personeelsleden;

e) het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten.

7° het politiek verlof, vermeld in het besluit van de Regering van 21 december 2000 betreffende het politiek verlof voor de personeelsleden in het onderwijs en houdende aanpassing van de bezoldigingsregeling;

8° het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet, vermeld in :

a) hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs;

b) hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

c) hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 8 juli 1976 genomen voor de toepassing van artikel 40 van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat;

d) hoofdstuk VIII van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten;

e) het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het verlof om de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs toe te laten een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet;

f) het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het verlof om gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra en diensten voor studie- en beroepsoriëntering toe te staan een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet;

9° het verlof voor de uitoefening van een ambt in het kabinet van de Koning, vermeld in :

a) hoofdstuk XI van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

b) hoofdstuk XIII van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten;

10° het verlof voor het verrichten van prestaties bij erkende politieke groepen, vermeld in :

a) hoofdstuk XII van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

b) het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;

c) hoofdstuk XI van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de Rijksvormingscentra en de inspectiediensten.

11° de terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht, vermeld in :

a) hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 21 oktober 1968 genomen ter uitvoering van artikel 7 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs;

b) hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 18 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 164 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

c) hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 8 juli 1976 genomen voor de toepassing van artikel 45 van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat;

d) hoofdstuk XI van het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van gespecialiseerde Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiedienst belast met toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra;

e) het koninklijk besluit van 13 september 1983 betreffende het verlof voor opdrachten in het belang van het onderwijs en de terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs;

d) het koninklijk besluit van 21 oktober 1985 betreffende het verlof wegens opdracht en de terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht van de gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra;

12° het verlof wegens opdracht in het belang van het onderwijs, het verlof wegens opdracht en de terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht, vermeld in :

a) hoofdstuk VIIIbis en hoofdstuk X van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

b) hoofdstuk X van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra, de Rijksvormingscentra en de inspectiediensten;

c) het koninklijk besluit van 13 september 1983 betreffende het verlof voor opdrachten in het belang van het onderwijs en de terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs;

d) het koninklijk besluit van 21 oktober 1985 betreffende het verlof wegens opdracht en de terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht van de gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra.

In afwijking van het eerste lid kan de inrichtende macht het verlof echter ook toestaan na afloop van de in het eerste lid bepaalde aanvraagstermijn, voorzover het de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt.

**Art. 114.** Het in artikel 112 bedoeld personeelslid dat een verlof wenst te genieten om zich kandidaat te stellen voor de provinciale en parlementsverkiezingen, dient door de bemiddeling van het inrichtingshoofd ten laatste één maand vóór het begin van het verlof een schriftelijke aanvraag bij de inrichtende macht in waarin het de begin- en einddatum van het verlof vermeldt.

Het in het voorafgaande lid bedoeld verlof is vermeld in :

1° artikel 7 van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs;

2° artikel 9 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

3° artikel 9 van het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten.

In afwijking van het eerste lid kan de inrichtende macht het verlof echter ook toestaan na afloop van de in het eerste lid bepaalde aanvraagstermijn, voorzover het de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt.

**HOOFDSTUK XXX. — Benoeming van bepaalde leden van het administratief personeel in het gemeenschapsonderwijs**

**Art. 115.** § 1 - In afwijking van artikel 14, 2°, van het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, benoemt de Regering in september 2006 personeelsleden van het administratief personeel in op dat ogenblik vacante betrekkingen, als ze :

1° aan alle in artikel 12 van hetzelfde koninklijk besluit van 29 augustus 1966 bepaalde voorwaarden, met uitzondering van 7°, voldoen;

2° een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen kunnen doen gelden;

3° de betrokken betrekking in de twee voorafgaande schooljaren al bekleed hebben.

Als twee of meerdere personeelsleden in dezelfde school hun diensten presteren, heeft het personeelslid met de hoogste dienstanciënniteit de voorrang bij de benoeming.

§ 2 - Van de in § 1 vermelde 720 dagen moeten er 600 effectief zijn gepresteerd. Het bevallingsverlof en het voorbehoedend verlof worden ten belope van maximaal 210 dagen in aanmerking genomen bij de berekening van de effectief gepresterde dienstdagen, voor zover deze verlofdagen binnen de aanwervingsperiode vallen.

De verdere berekening geschiedt overeenkomstig artikel 39 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, waarbij de bekwaamheidsbewijzen vermeld in het koninklijk besluit van 19 juni 1967 tot vaststelling van de bekwaamheidsbewijzen vereist van de kandidaten voor de wervingsambten van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, de vereiste bekwaamheidsbewijzen zijn.

HOOFDSTUK XXXI. — *Vastlegging van het aantal uren voor de inspectie van de erkende godsdiensten en bepaling van de toelage*

**Art. 116.** Het aantal uren van het verlof in het belang van het onderwijs met het oog op de uitvoering van de inspectie van de cursussen godsdienst in het Gemeenschapsonderwijs wordt door de Regering bepaald met inachtneming van volgende regels :

1° de Regering houdt rekening met het aantal voltijdse betrekkingen (voltijds equivalenten) die in de betrokken godsdienst toegekend worden;

2° het aantal mag niet hoger liggen dan de helft van het aantal uren van een voltijdse betrekking.

**Art. 117.** Naast zijn wedde verkrijgt het personeelslid een toelage. De toelage stemt overeen met het onderscheid tussen A en B.

A is de wedde die het personeelslid zou genieten als overeenkomstig artikel 2, hoofdstuk I B, van het koninklijk besluit van 27 juni 1974 waarbij op 1 april 1972 worden vastgesteld de schalen verbonden aan de ambten van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel en van het paramedisch personeel bij de Rijksonderwijsinrichtingen, aan de ambten van de leden van de inspectiedienst belast met het toezicht op deze inrichtingen en aan de ambten van de leden van de inspectiedienst van het schriftelijk onderwijs en van het gesubsidieerd lager onderwijs, en de schalen verbonden aan de graden van het personeel van de psycho-medisch-sociale centra van de Staat, op hem de weddeschaal 475, indien het ten minste houder is van een diploma van het hoger onderwijs van de tweede graad, resp. de weddeschaal 190/1, indien het niet houder is van dat diploma, toepasselijk zou zijn.

B is de wedde waarop het personeelslid als vastbenoemd leermeester of leraar godsdienst recht heeft.

HOOFDSTUK XXXII. — *Overgangsbepalingen*

**Art. 118.** De afwijkingsbepalingen die vóór de inwerkingtreding van dit decreet van toepassing waren, kunnen qua aanstellings- en benoemingsvoorwaarden m.b.t. de vereiste bekwaamheidsbewijzen nog gelden voor de personeelsleden op wie het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen toepasselijk is en die in de schooljaren 2005/2006 en/of 2006/2007 op grond van de op dat ogenblik geldende afwijkingsbepalingen aangesteld werden zonder het vereiste bekwaamheidsbewijs te bezitten.

De vóór de inwerkingtreding van dit decreet vigerende bepalingen zijn, wat een eventuele verlenging van de stage of de benoeming betreft, van toepassing op de personeelsleden op wie hetzelfde koninklijk besluit van 22 maart 1969 toepasselijk is en die in het schooljaar 2006/2007 stage lopen.

HOOFDSTUK XXXIII. — *Opheffingsbepalingen*

**Art. 119.** Worden opgeheven :

1° de artikelen 51, § 2, 2° en § 3, lid 2, 2°, 53, 64 en 169*bis* van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

2° het koninklijk besluit van 22 juli 1969 tot vaststelling van de regels voor de rangschikking van de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling in het rijksonderwijs;

3° artikel 5*bis* van het koninklijk besluit van 29 mei 1972 betreffende de dagen bezoldigd ziekte- en bevallingsverlof toegekend aan het tijdelijk aangesteld bestuurs- en onderwijzend personeel, opvoedend hulppersoneel en paramedisch personeel der Rijksonderwijsinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst-, en normaalonderwijs, ingevoegd bij het besluit van de Executieve van 9 december 1992;

4° het koninklijk besluit van 2 juli 1981 tot regeling van de doorhaling van tuchtstraffen opgelegd aan de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, het opvoedend hulppersoneel en het paramedisch personeel van de Rijksonderwijsinrichtingen, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

5° het koninklijk besluit nr. 294 van 31 maart 1984 waarbij de voorwaarden bepaald worden voor het uitbetalen van de uitgestelde bezoldiging aan sommige tijdelijke personeelsleden van het onderwijs die tijdens de zomervakantie andere beroepsinkomsten hebben;

6° artikel 8, lid 2, van het besluit van de Executieve van 23 augustus 1989 betreffende verlopen voor verminderde prestaties toegestaan aan de leden van het personeel van het gesubsidieerde onderwijs en van de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra die de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt of die tenminste twee kinderen ten laste hebben die de leeftijd van veertien jaar niet hebben overschreden en betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die de oppensioenstelling voorafgaat;

7° artikel 8, lid 2, van het koninklijk besluit van 4 september 1989 betreffende verlopen voor verminderde prestaties toegestaan aan de personeelsleden van het rijksonderwijs en van de psycho-medisch-sociale centra van het Rijk die de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt of die tenminste twee kinderen hebben die de leeftijd van veertien jaar niet hebben overschreden en betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat;



8° wat de wervingsambten betreft, de artikelen 1 tot 10 van het besluit van de Executieve van 27 februari 1991 tot vaststelling van de voorrangsregels en van de modaliteiten inzake de mutaties van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel, van de onderwijsinrichtingen van de Duitstalige Gemeenschap en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

9° de artikelen 36, 37, 46, lid 1, 1°, 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;

10° artikel 5, § 5, van het decreet van 30 juni 2003 houdende dringende maatregelen inzake onderwijs 2003, gewijzigd bij het decreet van 17 mei 2004 over maatregelen inzake onderwijs, opleiding en infrastructuur - 2004;

11° de artikelen 24 en 41, lid 2, van het decreet van 29 maart 2004 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs en van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra;

12° de artikelen 5.17, lid 1, 3° en 5.34, § 2, van het decreet van 27 juni 2005 houdende oprichting van een autonome hogeschool.

#### HOOFDSTUK XXXIV. — *Inwerkingtreding*

**Art. 120.** Artikel 119, 5°, heeft uitwerking op 1 september 2002.

De artikelen 8, 94 en 111 hebben uitwerking op 1 september 2005.

Artikel 40 treedt in werking op 1 juli 2006.

De artikelen 1, 2, 4, 6, 7, 15, 16, 20, § 1, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 35, 36, 39, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 67, 68, 92, 93, 95, 115, 116, 117 en 119, 4°, treden in werking op 1 september 2006.

De artikelen 9, 30, 38, 43, 112, 113, 114 en 119, 3°, 6° en 7°, treden in werking op 1 november 2006.

De artikelen 3, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, § 2, 23, 24, 28, 32, 33, 34, 37, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 118 en 119, 1°, 2°, 8°, 9°, 10, 11° en 12°, treden in werking 1 september 2007, met uitzondering van de regelingen m.b.t. de oproep tot de kandidaten, de aanstelling, de benoeming, de aanwerving, de mutatie en de permutatie die in deze artikelen bevat zijn en die op 1 januari 2007 in werking treden, zodat de aanstellingen, benoemingen, aanwervingen, mutaties en permutaties voor het schooljaar 2007-2008 regelmatig kunnen plaatsvinden.

Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt.

Eupen, 26 juni 2006.

De Minister-President van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap,  
Minister van Lokale Besturen,  
K.-H. LAMBERTZ

De Vice-Minister-President van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap,  
Minister van Vorming en Werkgelegenheid, Sociale Aangelegenheden en Toerisme,  
B. GENTGES

De Minister van Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek,  
O. PAASCH

De Minister van Cultuur en Media, Monumentenzorg, Jeugd en Sport,  
I. WEYKMANS