

## MEDEDELING

---

Referentienummer: M\_PER\_2018\_011  
Datum: 2018-03-19  
Gewijzigd: 2021-12-02  
Contact: Dienst Personeel, [dienst\\_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen](mailto:dienst_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen),  
tel. 02 507 07 01

---

### Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming, reffectatie en VVP

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Wat is dienstanciënniteit .....   | 3  |
| 2     | Reglementering.....   | 4  |
| 3     | Berekeningsprincipes.....   | 4  |
| 3.1   | Maximaal 360 dagen in een schooljaar.....   | 4  |
| 3.2   | Dag, maand en jaar .....  | 4  |
| 3.3   | Geen afronding .....  | 5  |
| 3.4   | Voor wie wordt de zomervakantie meegerekend bij de dienstanciënniteit .....                                 | 5  |
| 3.5   | Correctiefactor 1,2 voor de meeste tijdelijke personeelsleden, maar nooit voor TADD ....                    | 5  |
| 3.6   | Dienstanciënniteit bij deeltijdse prestaties.....   | 6  |
| 3.7   | Gelijktijdige uitoefening van verschillende betrekkingen .....  | 7  |
| 3.8   | Gelijktijdige prestaties als vastbenoemde en als tijdelijke .....   | 8  |
| 4     | Welke periodes komen wel / niet in aanmerking .....   | 10 |
| 4.1   | Diensten in hoofdamt .....  | 10 |
| 4.2   | Diensten gepresteerd in een ander ambt.....   | 10 |
| 4.2.1 | Diensten als godsdienstleraar of leermeester godsdienst .....   | 10 |
| 4.2.2 | (Bu)so: diensten in het vroegere opvoedend hulppersoneel of administratief personeel .....                  | 11 |
| 4.2.3 | Diensten in een wervingsambt van het buitengewoon onderwijs.....  | 11 |
| 4.3   | Verloven, weekends en vakanties .....   | 12 |
| 4.4   | Geen opbouw van dienstanciënniteit zonder aanstelling.....  | 12 |
| 4.5   | Welke arbeidsprestaties worden wel/niet meegeteld? .....  | 13 |
| 5     | Gevolgen van een dienstonderbreking voor de dienstanciënniteit.....   | 15 |
| 5.1   | Dienstonderbrekingen gelijkgesteld met dienstactiviteit .....   | 15 |
| 5.2   | Dienstonderbrekingen gelijkgesteld met effectieve diensten .....  | 16 |
| 5.2.1 | Algemeen principe .....   | 16 |
| 5.2.2 | Maximum aan gelijkgestelde effectieve dagen: overzicht.....   | 16 |
| 5.2.3 | Gelijkgestelde effectieve dagen voor personeelsleden met overgangsbepalingen inzake het recht op TADD ..... | 17 |
| 5.3   | Dienstonderbrekingen gelijkgesteld met dienstactiviteit: overzichtstabel .....                              | 18 |
| 6     | Anciënniteit i.f.v. tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur .....                                      | 23 |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| 6.1       | TADD vereist 290 dagen dienstanciënniteit in het ambt .....   | 23        |
| 6.2       | ... waarvan ten minste 200 dagen effectief gepresteerd. ....  | 24        |
| 6.3       | Gevolg van een beoordeling met werkpunten .....   | 25        |
| 6.4       | Referentiedatum: 30 juni van het voorafgaande schooljaar .....  | 25        |
| 6.5       | TADD-anciënniteit te verwerven in de scholengemeenschap .....   | 26        |
| 6.5.1     | Algemene regel: de diensten moeten gepresteerd zijn in de scholengemeenschap .....  | 26        |
| 6.5.2     | Diensten die buiten de scholengemeenschap zijn gepresteerd .....  | 27        |
| 6.6       | TADD in instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren.....   | 27        |
| 6.7       | Anciënniteit binnen het ambt (andere dan leraar).....   | 28        |
| 6.8       | Anciënniteit nodig voor TADD-recht in VE- of VO in het ambt van leraar.....   | 29        |
| 6.8.1     | Om welke ambten van leraar gaat het .....   | 29        |
| 6.8.2     | Diensten die in aanmerking komen voor TADD-aanstelling als leraar in VE .....   | 30        |
| 6.8.3     | Diensten die in aanmerking komen voor TADD-aanstelling als leraar in VO.....  | 32        |
| 6.8.4     | “Vak” en “specialiteit” voor de leraar in het gewoon so en in buso OV4 .....  | 34        |
| 6.8.5     | Leraar BGV in OV2 en in OV3 .....   | 35        |
| 6.9       | Verlies van TADD-dienstanciënniteit .....   | 36        |
| 6.9.1     | Verlies van dienstanciënniteit na een beoordeling .....   | 36        |
| 6.9.2     | Verlies van dienstanciënniteit na een ontslag.....  | 39        |
| 6.10      | Gegevensuitwisseling binnen een scholengemeenschap.....   | 39        |
| <b>7</b>  | <b>Anciënniteit i.f.v. vaste benoeming .....</b>  | <b>40</b> |
| 7.1       | Vaste benoeming in selectie- of bevorderingsambten .....  | 40        |
| 7.2       | Anciënniteit i.f.v. vaste benoeming in wervingsambten .....   | 40        |
| 7.2.1     | Om welke anciënniteit gaat het .....  | 40        |
| 7.2.1.1   | 360 dagen dienstanciënniteit.....   | 40        |
| 7.2.1.2   | 960 dagen dienstanciënniteit.....   | 40        |
| 7.2.2     | Berekeningswijze van de anciënniteit i.f.v. vaste benoeming in wervingsambten   | 41        |
| 7.2.3     | Voor de leraar: anciënniteit in een vak of specialiteit.....  | 42        |
| 7.2.4     | De dienstanciënniteit voor wie uitbreiding van vaste benoeming vraagt op 1 januari 2022 (overgangsmaatregel voor deeltijds vastbenoemden op 1 januari 2021) ..... | 43        |
| <b>8</b>  | <b>Anciënniteit i.f.v. “vrij zijn van reffectatie” .....</b>  | <b>44</b> |
| 8.1       | Principes geldig tot en met 31 mei 2022 .....   | 44        |
| 8.2       | Principes geldig vanaf 1 juni 2022 .....  | 45        |
| <b>9</b>  | <b>Anciënniteit i.f.v. de verdeling van de betrekkingen en i.f.v. reffectatie .....</b>   | <b>46</b> |
| 9.1       | Belang van dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit .....  | 46        |
| 9.1.1     | Bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden en terbeschikkingstelling.....  | 46        |
| 9.1.2     | Bij reffectatie en wedertewerkstelling .....  | 46        |
| 9.2       | Verschil tussen dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit .....   | 47        |
| 9.2.1     | Dienstanciënniteit .....  | 47        |
| 9.2.2     | Ambtsanciënniteit .....   | 48        |
| 9.2.3     | In geval van gelijke dienstanciënniteit én gelijke ambtsanciënniteit .....  | 49        |
| 9.3       | De beginleeftijd .....  | 49        |
| 9.4       | Hoe worden de dienstanciënniteit en de ambtsanciënniteit berekend .....   | 50        |
| <b>10</b> | <b>Anciënniteit i.f.v. verlof voor verminderde prestaties .....</b>   | <b>50</b> |

|      |  |    |
|------|--|----|
| 11   | Dienstattest .....   | 51 |
| 11.1 | Model en vermeldingen .....  | 51 |
| 11.2 | Voor welke personeelsleden.....                                    | 51 |
| 11.3 | Einddatum op het dienstattest.....                                 | 52 |
| 11.4 | Dienstattest als berekeningsbasis voor de dienstanciënniteit ..... | 52 |

## 1 Wat is dienstanciënniteit

De dienstanciënniteit van een personeelslid geeft weer hoe lang hij/zij in de administratieve toestand **dienstactiviteit** is geweest. Zolang een personeelslid vastbenoemd of tijdelijk aangesteld is, bevindt het zich nl. in een van de drie administratieve toestanden die het Decreet Rechtspositie kent: dienstactiviteit, terbeschikkingstelling en non-activiteit.<sup>1</sup> Ook de meeste vakantieperiodes, bepaalde dienstonderbrekingen en sommige vormen van terbeschikkingstelling zijn door de wetgeving gelijkgesteld met dienstactiviteit (zie verder punt 5.3). Ook die periodes tellen dan mee voor de berekening van de dienstanciënniteit.

Afhankelijk van de dienstanciënniteit die een personeelslid heeft bereikt, kan hij/zij bepaalde rechten laten gelden. In deze mededeling leest u hoe de dienstanciënniteit wordt berekend voor de volgende rechten:

- voor het recht op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur (TADD);
- voor het recht op vaste benoeming, en desgevallend ook de voorrang die het personeelslid daarbij kan laten gelden;
- voor de rangorde bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemde personeelsleden;
- voor het vrij zijn van reffectatie;
- voor het recht op verlof voor verminderde prestaties als tijdelijk personeelslid (VVP).

Voor de berekening van de anciënniteit in functie van andere rechten verwijzen we naar andere documenten:

- voor de geldelijke anciënniteit (salarisanciënniteit): zie punt 4 van de mededeling "[Het maandelijks salaris in hoofdamt voor gesubsidieerde personeelsleden](#)";
- voor de sociale anciënniteit (recht op ziekteverlof met behoud van salaris) voor vastbenoemde personeelsleden: zie [punt 2.1 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#) "Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte";
- sociale anciënniteit (recht op ziekteverlof met behoud van salaris) voor tijdelijke personeelsleden: zie [punt 2.2 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#) "Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte";
- dienstanciënniteit i.f.v. het pensioen: zie de [brochures van de Federale Pensioendienst](#).

---

<sup>1</sup> Zie [art. 48 en volgende van het Decreet Rechtspositie](#).

## 2 Reglementering

De algemene principes voor de berekening van de dienstanciënniteit zijn wettelijk vastgelegd in [art. 6 van het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs](#).

Deze principes zijn verder aangevuld:

- voor TADD: in art. 23 resp. 23bis van hetzelfde [Decreet Rechtspositie](#) en in de [Ministeriële omzendbrief “Tijdelijke aanstelling van bepaalde en doorlopende duur in een wervingsambt”](#);
- voor vaste benoeming: art. 31 van hetzelfde [Decreet Rechtspositie](#) en in de Ministeriële omzendbrief [13CC/VB/ML](#) “Vaste benoeming - Procedure, voorwaarden en mededeling aan het Ministerie van Onderwijs en Vorming”;
- voor de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden, de terbeschikkingstelling en het vrij zijn van reffectatie: in art. 2 § 2 en art. 12 van het [Reaffectatiebesluit](#) en in [punt 3.7 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2003/08](#) “De reffectatie- en wedertewerkstellingsregeling voor de inrichtende machten en de personeelsleden tewerkgesteld in het niet-tertiair onderwijs”.

Deze wettelijke basis is erg summier, en laat voor de praktische toepassing nog een aantal vragen open. In de mate van het mogelijke probeert deze mededeling daarop een antwoord te bieden.

## 3 Berekeningsprincipes

### 3.1 Maximaal 360 dagen in een schooljaar

Voor de berekening van de dienstanciënniteit kan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen worden verworven<sup>2</sup>. Dit betekent echter niet dat dit aantal van 360 dagen het vertrekpunt voor de berekening vormt wanneer het aantal dagen moet worden gehalveerd omdat het personeelslid minder dan halftijds werkt<sup>3</sup>: zie voorbeeld 2 hierna.

#### Voorbeelden

*1 Een administratief medewerker is van 1 september tot 31 augustus halftijds aangesteld in een vacante betrekking van 18/36 (halftijds, dus geen halvering). In dat schooljaar bouwt hij geen 365 dagen, maar wel 360 dagen dienstanciënniteit op: zowel i.f.v. TADD als i.f.v. vaste benoeming als i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie.*

*2 Een andere administratief medewerker is van 1 september tot 31 augustus aangesteld in een interimbetrekking van 9/36. Aangezien dit minder dan een halftijdse betrekking is, wordt het aantal dagen gehalveerd (zie punt 3.6). In dat schooljaar bouwt hij een dus dienstanciënniteit op van 365 dagen : 2 = 182,5 dagen. De berekening vertrekt dus niet van 360 maar van 365 dagen.*

### 3.2 Dag, maand en jaar

Bij de herberekening van dagen naar maanden of jaren vormen 30 dagen 1 maand, en vormen 360 dagen 1 jaar.

---

<sup>2</sup> Zie [art. 6 § 1 g\) van het Decreet Rechtspositie](#).

<sup>3</sup> Zie punt 3.6.

### 3.3 Geen afronding

Het Decreet Rechtspositie bepaalt niet dat afrondingsregels worden toegepast bij de berekening van de dienstanciënniteit. Wanneer de halvering van het aantal dagen (bij minder dan halftijdse prestaties: zie punt 3.6) of de vermenigvuldiging met de correctiefactor 1,2 (zie punt 3.5) een resultaat oplevert met een cijfer na de komma, wordt dat niet afgerond.

#### Voorbeelden

1 Een tijdelijke kleuteronderwijzer is een volledig schooljaar aangesteld voor minder dan een halftijdse betrekking. In dat schooljaar heeft ze een dienstanciënniteit verworven van:

- $303 : 2 = 151,5$  dagen i.f.v. TADD (geen 152);
- $303 : 2 \times 1,2 = 181,5$  dagen i.f.v. vaste benoeming en terbeschikkingstelling of reffectatie (geen 182).

2 Een tijdelijke onderwijzer bereikt op 30 juni de anciënniteit van **289,5 dagen**. Aangezien dit getal niet mag worden afgerond, kan hij/zij het volgende schooljaar sowieso nog geen TADD-recht laten gelden, want daarvoor moet de anciënniteit van **290 dagen** bereikt zijn op 30 juni.

### 3.4 Voor wie wordt de zomervakantie meegerekend bij de dienstanciënniteit

De zomervakantie wordt slechts voor twee groepen personeelsleden meegerekend bij de berekening van de dienstanciënniteit:

- voor alle vastbenoemden (om het even welk ambt),
- en voor de tijdelijke administratief medewerker, maar uiteraard enkel op voorwaarde dat zijn aanstelling dan nog doorloopt. Dat is het geval indien hij is aangesteld in een vacante betrekking ofwel als vervanger van een titularis die een dienstonderbreking neemt tot 31 augustus.

Voor de berekening van de dienstanciënniteit van tijdelijke personeelsleden in de *andere* ambten wordt de periode van 1 juli tot 31 augustus nooit in aanmerking genomen, ook niet als de aanstelling van het personeelslid dan nog doorloopt. Om dit verlies van anciënniteitsopbouw in de zomervakantie te compenseren wordt in de meeste situaties de correctiefactor 1,2 toegepast: zie punt 3.5.

#### Voorbeeld

Een tijdelijk personeelslid is een volledig schooljaar aangesteld: voor 18/36 in een vacante betrekking van administratief medewerker, en voor 11/22 als leraar.

In dat schooljaar bouwt hij i.f.v. TADD<sup>4</sup> de volgende dienstanciënniteit op:

- in het ambt van administratief medewerker: 360 dagen (geen 365: zie punt 3.1);
- in het ambt van leraar: 303 dagen.

### 3.5 Correctiefactor 1,2 voor de meeste tijdelijke personeelsleden, maar nooit voor TADD

Zoals gezegd in punt 3.4 wordt de zomervakantie voor de tijdelijke personeelsleden enkel in aanmerking genomen voor de vastbenoemden (alle ambten) en voor tijdelijke administratief mede-

---

<sup>4</sup> Voor de dienstanciënniteit i.f.v. TADD wordt de factor 1,2 nooit toegepast: zie punt 3.5.

werker, maar niet voor tijdelijke personeelsleden in de andere ambten. Toch kunnen alle tijdelijke personeelsleden die een volledig schooljaar zijn aangesteld, een volledig jaar dienstanciënniteit verwerven.

Daartoe wordt het aantal kalenderdagen van de prestaties als tijdelijke (andere dan administratief medewerker) tussen 1 september en 30 juni vermenigvuldigd met 1,2 behalve in de situaties die we hierna opsommen. Zodoende verwerft een personeelslid dat (minstens halftijds) is aangesteld van 1 september tot 30 juni een dienstanciënniteit van  $303 \text{ dagen}^5 \times 1,2 = 360 \text{ dagen}$  (geen 365: zie punt 3.1).

In drie gevallen wordt deze correctiefactor **niet toegepast**, namelijk:

- voor de berekening van de anciënniteit i.f.v. TADD: voor geen enkel ambt x 1,2;
- voor de berekening van de anciënniteit in het ambt van administratief medewerker: voor geen enkele anciënniteitsberekening x 1,2;
- voor de berekening van de dienstanciënniteit op basis van prestaties die zijn geleverd als vastbenoemd personeelslid (administratieve toestand 4): nooit x 1,2.

#### Voorbeelden

*Een tijdelijk personeelslid is van 1 juni tot 31 augustus (92 kalenderdagen) voltijds aangesteld in een vacante betrekking.*

- *Bij tijdelijke aanstelling als **administratief medewerker** verwerft hij daarmee de volgende dienstanciënniteit:*
  - *92 dagen i.f.v. het recht op TADD (voor TADD nooit x 1,2);*
  - *92 dagen i.f.v. vaste benoeming; (voor dit ambt nooit x1,2);*
  - *92 dagen i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie (zelfde argument).*
- *Bij tijdelijke aanstelling in een **ander ambt** verwerft het personeelslid een dienstanciënniteit van:*
  - *30 dagen i.f.v. het recht op TADD (juli en augustus worden niet meegerekend; voor TADD nooit x1,2);*
  - *36 dagen i.f.v. vaste benoeming (30 x 1,2);*
  - *36 dagen i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie (30 x 1,2).*

### 3.6 Dienstanciënniteit bij deeltijdse prestaties

Prestaties die **een halftijdse betrekking of méér** bedragen, worden voor de berekening van de dienstanciënniteit in dezelfde mate in aanmerking genomen als prestaties in een voltijdse betrekking: zie voorbeeld 1.

Als de prestaties **minder dan een halftijdse opdracht** bedragen, wordt het aantal dagen gehalveerd: zie voorbeeld 2. Als het personeelslid dan gedurende een zekere tijd een volledige dienstonderbreking neemt en dus geen prestaties levert, wordt eerst het aantal dagen van de aanstelling verminderd met het aantal dagen dienstonderbreking, en pas dan wordt het verschil gehalveerd: zie voorbeeld 3.

---

<sup>5</sup> In geval van schrikkeljaar:  $304 \text{ dagen} \times 1,2 = 360 \text{ dagen}$  (geen 365: zie punt 3.1).

### Voorbeelden

1 Onderwijzer A is een volledig schooljaar aangesteld in een voltijdse betrekking (24/24), en onderwijzer B een volledig schooljaar in een halftijdse betrekking (12/24). In dat schooljaar verwerft zowel onderwijzer A als onderwijzer B een anciënniteit van 303 dagen i.f.v. TADD, en van 360 dagen = 1 jaar i.f.v. vaste benoeming en i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie.

2 Leraar C is een volledig schooljaar aangesteld in een betrekking van één enkel uur-leraar (1/22). In dat schooljaar verwerft hij een dienstanciënniteit van 151,5 dagen i.f.v. TADD, en van 181,8 dagen i.f.v. vaste benoeming en i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie ( $303 : 2 \times 1,2$ ).

3 Administratief medewerker D was voor 17/36 als vervanger aangesteld van 1 september tot 31 december; van 1 tot 31 oktober nam hij een volledige AVP (dienstonderbreking onder de administratieve stand non-activiteit<sup>6</sup>). Zijn dienstanciënniteit wordt als volgt berekend:

- duur van de aanstellingsperiode: 122 dagen;
- daarvan was hij gedurende  $122 - 31 = 91$  dagen in de stand dienstactiviteit;
- opgebouwde dienstanciënniteit:  $91 \text{ dagen} : 2 = 45,5 \text{ dagen}$ .

### 3.7 Gelijktijdige uitoefening van verschillende betrekkingen

Wanneer een personeelslid verschillende betrekkingen gelijktijdig uitoefent, worden alle betrekkingen samengerekend om te bepalen of hij al dan niet een halftijdse betrekking (of méér) presteert. Indien de som van de verschillende betrekkingen *minder* is dan een halftijdse betrekking, wordt het aantal dagen gehalveerd. Die halvering gebeurt niet als het personeelslid met alle opdrachten samen een halftijdse betrekking of méér presteert.

Wanneer de anciënniteit in een bepaald ambt moet worden berekend (i.f.v. TADD, vaste benoeming of als tweede criterium<sup>7</sup> voor terbeschikkingstelling en reffectatie), mogen uiteraard enkel de diensten in dat bepaalde ambt worden meegeteld.

### Voorbeelden

#### **1 Bij combinatie van verschillende ambten:**

*Een personeelslid presteert bij een zelfde schoolbestuur gedurende 30 dagen een opdracht van 7/24 als onderwijzer en 5/24 als kleuteronderwijzer; samen is dit juist een halftijdse betrekking. Hiermee bereikt hij:*

- dienstanciënniteit i.f.v. TADD: 15 dagen in het ambt van onderwijzer en 15 dagen in het ambt van kleuteronderwijzer (voor TADD niet  $\times 1,2$ ; aantal dagen halveren want in elk ambt minder dan halftijdse prestaties);
- dienstanciënniteit i.f.v. vaste benoeming: 18 dagen in het ambt van onderwijzer en 18 dagen in het ambt van kleuteronderwijzer (ook hiervoor  $\times 1,2$ ; aantal dagen nu halveren want in elk ambt minder dan halftijdse prestaties);

---

<sup>6</sup> Zie punt 1 voor de drie administratieve standen.

<sup>7</sup> In punt 9.2 wordt toegelicht wanneer de anciënniteit in het ambt het tweede criterium vormt i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie.

- *dienstanciënniteit i.f.v. reffectatie en terbeschikkingstelling: 36 dagen (wel x 1,2; aantal dagen niet halveren want in totaal halftijdse prestaties);*
- *ambtsanciënniteit i.f.v. reffectatie en terbeschikkingstelling: 18 dagen in het ambt van onderwijzer en 18 dagen in het ambt van kleuteronderwijzer (wel x 1,2; aantal dagen halveren want in elk ambt minder dan halftijdse prestaties).*

## **2 Bij combinatie van verschillende scholengemeenschappen:**

*Een personeelslid presteert gedurende 30 dagen in het ambt van leraar 10/22 in SG A, en 10/22 in SG B. Hiermee bereikt hij:*

- *dienstanciënniteit i.f.v. TADD: 15 dagen in SG A, en 15 in SG B (niet x 1,2; voor elke SG apart te berekenen, en dus halveren);*

- *dienstanciënniteit i.f.v. vaste benoeming:*

*18 dagen bij SB 1 (SG A) en 18 dagen bij SB 2 (SG B) [30 dagen halveren en vermenigvuldigen met 1,2; apart te bereiken bij elk SB]*

*OF*

*36 dagen bij SB 1 (deels in SG A, deels in SG B) [30 dagen vermenigvuldigen met 1,2; halveren niet nodig want opgebouwd bij hetzelfde schoolbestuur]*

- *dienstanciënniteit i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie: 36 dagen (wel x 1,2; aantal dagen niet halveren want in totaal meer dan een halftijdse betrekking).*

## **3.8 Gelijktijdige prestaties als vastbenoemde en als tijdelijke**

Wanneer een personeelslid gelijktijdig een deeltijdse betrekking uitoefent als vastbenoemde én een deeltijdse betrekking als tijdelijk personeelslid, dan stellen we volgende werkwijze voor:

- om te bepalen of een personeelslid een halftijdse opdracht (of méér) presteert, worden de diensten als tijdelijke en die als vastbenoemde samengeteld; als ze samen een halftijdse opdracht bedragen, wordt het aantal dagen niet gehalveerd (bv. 8/24 als vastbenoemde + 4/24 als tijdelijke beschouwen we als halftijds, dus niet halveren);
- aangezien het personeelslid ook als tijdelijke presteert, wordt het aantal dagen vermenigvuldigd met 1,2 (behalve voor de administratief medewerker, en voor geen enkel ambt als het gaat om TADD-anciënniteit);
- de maanden juli en augustus worden enkel meegerekend voor de diensten als vastbenoemde en voor de tijdelijke administratief medewerker wiens aanstelling dan nog doorloopt; een volledig schooljaar kan echter nooit méér dan 1 jaar of 360 dagen anciënniteit opleveren (zie punt 3.1).



## Voorbeelden

1 Combinatie van prestaties als vastbenoemde en als tijdelijke, beide minder dan halftijds maar samen méér dan halftijds:

*Een kinderverzorger oefent een betrekking uit van 6/32 als vastbenoemde en gedurende 100 dagen ook als tijdelijke interimaris voor 10/32. In functie van vaste benoeming en i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie berekenen we de dienstanciënniteit als volgt:*

- *tijdens de 100 dagen interimopdracht oefent ze in totaal een halftijdse betrekking uit; dat aantal dagen wordt dus niet gehalveerd;*
- *aangezien ze tijdens die 100 dagen ook als tijdelijke presteert, wordt dit aantal vermenigvuldigd met 1,2; in die periode bouwt ze dus 120 dagen dienstanciënniteit op i.f.v. TBS/OB en i.f.v. vaste benoeming;*
- *de overige 265 dagen van het schooljaar presteert ze enkel de 6/32 vastbenoemde uren. De coëfficiënt x1,2 wordt niet toegepast (omdat ze enkel als vastbenoemde presteert), en het aantal dagen wordt gehalveerd (omdat ze minder dan halftijds presteert). In de periode met enkel prestaties als vastbenoemde bouwt ze dus 132,5 dagen anciënniteit op.*
- *In totaal verwerft ze dat schooljaar  $120 + 132,5 = 252,5$  dagen dienstanciënniteit.*

2 Combinatie van prestaties als vastbenoemde en als tijdelijke, samen minder dan een halftijdse betrekking:

*Een personeelslid presteert enkele lestijden als kleuteronderwijzer: 5/24 als vastbenoemde, en gedurende 50 dagen ook 6/24 als tijdelijke vervanger, samen dus minder dan een halftijdse betrekking. In dat schooljaar verwerft ze de volgende dienstanciënniteit i.f.v. vaste benoeming en i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie:*

- *gedurende de 50 dagen vervangingsopdracht: 50 dagen x 1,2. Vermits ze minder dan halftijds presteert, wordt het resultaat gehalveerd → 30 dagen dienstanciënniteit;*
- *gedurende de overige 315 dagen van het schooljaar presteert ze enkel 5/24 als vastbenoemde; ook dat aantal wordt dus gehalveerd → 157,5 dagen.*
- *In totaal verwerft ze dat schooljaar:  $30 + 157,5 = 187,5$  dagen dienstanciënniteit.*

3 Combinatie van halftijdse prestaties als vastbenoemde en minder dan halftijdse prestaties als tijdelijke:

*Een leraar is voor 11/22 vastbenoemd en neemt gedurende 200 dagen een interimbetrekking van 1/22 op. In dat schooljaar bouwt hij de volgende anciënniteit op i.f.v. vaste benoeming en i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie:*

- *hij presteert heel het schooljaar minstens een halftijdse betrekking; het aantal dagen wordt dus niet gehalveerd;*
- *gedurende 200 dagen presteert hij ook als tijdelijke; het aantal van 200 wordt dus vermenigvuldigd met 1,2. Zodoende bouwt hij in die periode 240 dagen dienstanciënniteit op;*
- *gedurende de overige 165 dagen van het schooljaar presteert hij als vastbenoemde met een halftijdse opdracht; in die periode bouwt hij dus 165 dagen anciënniteit op.*

- *Het totaal voor dat schooljaar (240 + 165) wordt echter ingeperkt tot 1 jaar of 360 dagen, aangezien in een schooljaar nooit méér anciënniteit kan worden verworven (zie punt 3.1).*

## 4 Welke periodes komen wel / niet in aanmerking

### 4.1 Diensten in hoofdamt

Op één uitzondering na, komen enkel de diensten die gepresteerd zijn in **hoofdamt** in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit. Diensten in overwerk of bijbetrekking worden nl. enkel meegerekend i.f.v. het recht op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in het volwassenenonderwijs<sup>8</sup>, maar niet in andere onderwijsniveaus; in het volwassenenonderwijs worden ze ook niet meegerekend voor anciënniteit i.f.v. vaste benoeming of TBS/OB of de verdeling van de betrekkingen.

Voor het onderscheid tussen hoofdamt en overwerk of bijbetrekking verwijzen we naar de [Ministeriële omzendbrief PERS/2005/21](#) “Cumulatieregeling”.

NB Tot 2008-2009 waren de cumulatieregels veel strenger; prestaties in het onderwijs golden in vele gevallen als overwerk resp. als bijbetrekking indien het personeelslid ze combineerde met een winstgevende activiteit als werknemer of als zelfstandige. Prestaties die vóór 1 september 2009 golden als overwerk of bijbetrekking, komen ook nu niet in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit.

### 4.2 Diensten gepresteerd in een ander ambt

Voor de dienstanciënniteit i.f.v. TBS/OB worden de diensten in alle ambten meegerekend, en wordt de anciënniteit in het ambt slechts als tweede criterium in aanmerking genomen: zie punt 9.2. En voor het recht op TADD en op vaste benoeming moet het personeelslid een zekere anciënniteit hebben verworven in het ambt: zie de punten 6.7, 6.8 en 7.2.

In drie gevallen kan de anciënniteit die is opgebouwd in het ene ambt toch in aanmerking worden genomen in een ander ambt, ook i.f.v. TADD, vaste benoeming en TBS/OB. Deze drie situaties lichten we hierna toe.

#### 4.2.1 Diensten als godsdienstleraar of leermeester godsdienst

1) In het katholiek onderwijs komen de diensten gepresteerd als godsdienstleraar of leermeester eveneens in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in andere ambten<sup>9</sup>. Dit kan bijvoorbeeld van belang zijn bij de berekening van de anciënniteit i.f.v. TADD (zie voorbeelden in punt (zie voorbeelden in de punten 6.7.3, 6.8.2 of 6.8.3.)).

2) De diensten die gepresteerd zijn in het ambt van godsdienstleraar of leermeester godsdienst komen in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt, ook als ze in een ander net gepresteerd zijn (bv. in het gemeenschapsonderwijs).

<sup>8</sup> Zie [art. 23, § 4, vierde lid van het Decreet Rechtspositie](#) (ook geldig voor het dko)

<sup>9</sup> Zie [art. 6 § 1 d\) van het Decreet Rechtspositie](#).

#### 4.2.2 (Bu)so: diensten in het vroegere opvoedend hulppersoneel of administratief personeel

Het secundair onderwijs kent sinds enige tijd<sup>10</sup> het ambt van opvoeder en dat van administratief medewerker binnen de ene categorie van het ondersteunend personeel. Deze personeelscategorie vervangt de twee personeelscategorieën die voorheen bestonden in het so:

- de categorie van het opvoedend hulppersoneel (met de ambten studiemeester-opvoeder, huismeester, directiesecretaris ...),
- en de categorie van het administratief personeel (met de ambten opsteller, klerk-typist ...).

Bij de berekening van de anciënniteit in een huidig ambt van het ondersteunend personeel in het so of het buso mogen niet enkel de diensten in dat ambt worden meegerekend, maar ook de diensten in de ambten van het vroegere opvoedend hulppersoneel en die van het vroegere administratief personeel.<sup>11</sup>

#### 4.2.3 Diensten in een wervingsambt van het buitengewoon onderwijs

Een schoolbestuur mag de diensten die een personeelslid heeft gepresteerd in een wervingsambt van het buitengewoon basisonderwijs of het buitengewoon secundair onderwijs, in aanmerking nemen als dienstanciënniteit in een wervingsambt van gewoon basisonderwijs of het gewoon secundair onderwijs. Het gaat hierbij om een mogelijkheid, en niet om een verplichting. Verder in dit punt lichten we de begrenzings van dit principe toe<sup>12</sup>.

Dit kan tot maximaal **200 dagen** i.f.v. TADD, en tot maximaal **290 dagen** i.f.v. vaste benoeming, terbeschikkingstelling en reffectatie.

- Zo kan een schoolbestuur de diensten die een personeelslid heeft gepresteerd als bv. kleuteronderwijzer ASV in het bubao, beschouwen als dienstanciënniteit in het ambt van onderwijzer in het gewoon bao ofwel in het ambt van leraar in het gewoon so (maar niet in een ander ambt van het bubao of het buso!).
- Zo kan een schoolbestuur de diensten die een personeelslid heeft gepresteerd als bv. leraar BGV, beschouwen als dienstanciënniteit in het ambt van leraar in het gewoon so, of in het ambt van onderwijzer in het gewoon bao (maar niet in een ander ambt van het bubao of het buso!).

Hierbij moeten de volgende **bependingen** in acht worden genomen:

- Voor het TADD-recht kan maximaal **200 dagen** anciënniteit in aanmerking worden genomen.
- Voor de dienstanciënniteit i.f.v. vaste benoeming en i.f.v. terbeschikkingstelling en reffectatie kan voor alle ambten maximaal **290 anciënniteit** in aanmerking worden genomen.
- De overname van anciënniteit levert **niet automatisch rechten** op voor het personeelslid: voor TADD en voor vaste benoeming moet het personeelslid immers een vereist of een voldoende geacht **bekwaamheidsbewijs** hebben; binnen het ambt van leraar is er nog bijkomende anciënniteit vereist als het gaat om VO-vakken (zie punten 6.6, 6.7 en 7.2). Het heeft

---

<sup>10</sup> In het gewoon so werden de categorieën van het opvoedend hulppersoneel en die van het administratief personeel in 2001 vervangen door die van het ondersteunend personeel. In het buitengewoon so gebeurde deze wijziging in 2006.

<sup>11</sup> Wettelijke basis: [art. 36quater van het Decreet Rechtspositie](#). Vanaf 1 september 2021 werd het ambt van ICT-coördinator toegevoegd aan de categorie ondersteunend personeel.

<sup>12</sup> Wettelijke basis: [art. 6 §4](#) en [art. 23bis §5](#) van het Decreet Rechtspositie

dus weinig zin om dienstanciënniteit in aanmerking te nemen voor een ambt (en vak) waarvoor de betrokkene geen VE of VO heeft.

- De keuze om de anciënniteit die is opgebouwd in het buitengewoon onderwijs in aanmerking te nemen in een wervingsambt van het gewoon so of het gewoon bao, wordt gemaakt **per schoolbestuur en per personeelslid**. Dit betekent het volgende:
  - Ook als binnen eenzelfde scholengemeenschap schoolbestuur A de diensten van een bepaald personeelslid van het buitengewoon onderwijs in aanmerking neemt in het gewoon onderwijs, impliceert dit niet automatisch dat dit personeelslid die anciënniteit ook in aanmerking mag nemen bij schoolbestuur B.
  - Ook als een schoolbestuur de diensten van personeelslid X van het buitengewoon onderwijs in aanmerking neemt in het gewoon onderwijs, brengt dit niet mee dat dit schoolbestuur de diensten van andere personeelsleden van het buo in aanmerking moet nemen.
- voor TADD-recht moet de anciënniteit zijn opgebouwd **in de scholengemeenschap**<sup>13</sup> (voor TADD in scholen die niet behoren tot een scholengemeenschap, moet ze opgebouwd zijn in scholen van het schoolbestuur).

#### 4.3 Verloven, weekends en vakanties

Bij de berekening van de dienstanciënniteit worden niet enkel de werkdagen meegerekend waarop de betrokkene in dienst was als gesubsidieerd personeelslid, maar ook:

- de dienstonderbrekingen die zijn gelijkgesteld met dienstanciënniteit: zie de tabel in punt 5.3;
- enkele soorten terbeschikkingstelling: zie dezelfde tabel in punt 5.3;
- de weekends, feestdagen en korte vakantieperiodes (herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie) als die gelegen zijn binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid;
- de zomervakantie, maar enkel voor:
  - de vastbenoemde personeelsleden,
  - en voor de tijdelijke administratief medewerker (alle onderwijsniveaus) indien zijn aanstelling dan nog doorloopt,
  - maar niet voor de andere tijdelijke personeelsleden. Voor hen wordt in de meeste gevallen een correctiefactor toegepast bij de berekening van de dienstanciënniteit: zie punt 3.5;
- en sommige prestaties die niet zijn geleverd als gesubsidieerd personeelslid maar in een andere hoedanigheid: zie 4.5.

#### 4.4 Geen opbouw van dienstanciënniteit zonder aanstelling

Men kan enkel in dienstactiviteit zijn en dan ook dienstanciënniteit opbouwen (zie punt 1) wanneer men nog als personeelslid is aangesteld. Zodra de aanstelling is beëindigd (van rechtswege of door een ontslag), is de betrokkene niet meer in dienstactiviteit en bouwt hij dus geen anciënni-

---

<sup>13</sup> Zie art. 23 § 3 resp. art. 23bis § 3 van het [Decreet Rechtspositie](#).

teit meer op. Dat is zelfs het geval indien hij na het einde van zijn aanstellingsperiode nog salaris ontvangt.

Dit laatste kan namelijk het geval zijn in de weekends, feestdagen en korte vakantieperiodes (herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie) tussen twee aanstellingsperiodes. Als een personeelslid aangesteld was en een salaris ontving op de vooravond van een weekend of feestdag of korte vakantieperiode, en de dag na dat weekend of die feestdag of vakantieperiode opnieuw ergens in de onderwijssector (niet-hoger onderwijs) wordt aangesteld, dan ontvangt hij/zij ook voor de tussenliggende dagen het salaris dat hij genoot op de vooravond van het weekend, de feestdag of de korte vakantieperiode<sup>14</sup>. Maar de uitbetaling van salaris voor de tussenliggende periode brengt niet mee dat het personeelslid dienstanciënniteit zou opbouwen.

#### 4.5 Welke arbeidsprestaties worden wel/niet meegeteld?

In onderstaande tabel vatten we samen welke andere diensten eveneens in aanmerking komen voor TADD, vaste benoeming en/of terbeschikkingstelling, naast de diensten als gesubsidieerd personeelslid.

| aard van de prestaties   | meetellen i.f.v. TADD?   | meetellen i.f.v. vaste benoeming? | meetellen i.f.v. TBS/OB?                     |
|--|--|-----------------------------------|--|
| gesubsidieerde prestaties <u>buiten</u> het <u>eigen</u> onderwijsniveau: <ul style="list-style-type: none"> <li>• in het basisonderwijs</li> <li>• in het secundair onderwijs</li> <li>• in het volwassenenonderwijs</li> <li>• in de internaten</li> <li>• in het CLB en het vroegere PMS,</li> <li>• in het deeltijds kunstonderwijs</li> </ul> | nee, behalve: zie volgende rij   | nee, behalve: zie volgende rij    | ja   |
| prestaties in een wervingsambt van het buitengewoon onderwijs, door het schoolbestuur beschouwd als prestaties in een wervingsambt van het gewoon basis- of gewoon secundair onderwijs   | ja (vanaf 1 juni 2018), maar enkel indien het schoolbestuur daartoe beslist voor het betrokken personeelslid: zie punt 4.2.3 |                                   |  |
| prestaties in een ander net (gemeenschaps- of officieel onderwijs)   | ja, indien binnen dezelfde SG  | ja, indien binnen dezelfde SG     | ja   |
| als personeelslid ten laste van het werkingsbudget (PWB)   | ja   | ja                                | ja   |
| als tijdelijk andere opdracht  | ja   | ja                                | ja   |
| aan een universiteit   | nee  | nee                               | nee  |
| aan een hogeschool   | nee  | nee                               | enkel de prestaties geleverd vóór 01.01.1999 |
| in een centrum voor basiseducatie  | nee  | nee                               | nee  |

<sup>14</sup> Zie [punt 3.4 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2004/07](#). Zie ook punt 5.3 van de mededeling "[Het maandelijks salaris in hoofdamt voor gesubsidieerde personeelsleden](#)".

| aard van de prestaties   | meetellen i.f.v. TADD?   | meetellen i.f.v. vaste benoeming? | meetellen i.f.v. TBS/OB? |
|--|--|-----------------------------------|--------------------------|
| vervanging korte afwezigheden (VKA)<br>NB dit stelsel bestaat nog in het bao, maar is in het so afgeschaft sinds 01.09.2010  | ja   | ja                                | ja                       |
| diensten als lid van de vervangingspool (stelsel dat bestond van 01.09.2000 tot 31.08.2005)  | enkel de korte reglementaire vervangingen (KRV), maar niet de ankeropdrachten <sup>15</sup>  |                                   |                          |
| ankeropdrachten <sup>16</sup> als lid van de vervangingspool (01.09.2000 tot 31.08.2005) buiten de periodes van korte reglementaire vervanging   | nee  | nee                               | nee                      |
| als contractueel personeelslid   | enkel de prestaties die vermeld zijn in de volgende rij  |                                   |                          |
| diensten als contractueel opvoeder (internaat)   | ja, maar niet méér dan 720 dagen en bovendien enkel de diensten geleverd zijn tussen 01.09.1985 en 31.08.2008 door personeelsleden die in juni 2008 als contractuele opvoeder in dienst waren in het internaat |                                   |                          |
| weekend, feestdag of korte vakantie waarin het personeelslid niet meer is aangesteld maar nog wel salaris ontvangt <sup>17</sup>   | nee  | nee                               | nee                      |
| prestaties in overwerk of bijbetrekking  | enkel voor TADD in het volwassenonderwijs <sup>18</sup>  | nee                               | nee                      |
| nuttige ervaring op basis van prestaties als zelfstandige of werknemer in de privésector <sup>19</sup>   | nee  | nee                               | nee                      |
| diensten bij een overheid  | nee  | nee                               | nee                      |
| diensten in het <b>deeltijds beroepssecundair</b> onderwijs als tewerkgestelde werkloze, als werknemer in het “Bijzonder Tijdelijk Kader” (BTK) en als gesubsidieerde contractuele (geco of gesco) (periode 01.09.1984 - 31.08.1990) | nee  | nee                               | ja <sup>20</sup>         |

<sup>15</sup> De “poolleden” konden worden ingezet voor de vervanging van een afwezige titularis; enkel bij dergelijke aanstelling als interimaris bouwden ze dienstanciënniteit op. Buiten de periodes van aanstelling als interimaris verrichtten ze taken in hun “ankerschool”. Tijdens die zgn. ankeropdrachten bouwden ze géén dienstanciënniteit op.

<sup>16</sup> Zelfde voetnoot als voorgaande

<sup>17</sup> Zie [punt 3.4 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2004/07](#).

<sup>18</sup> Zie [art. 23 § 4 van het Decreet Rechtspositie](#).

<sup>19</sup> Zie het thema “[Ambten, vakken en bekwaamheidsbewijzen](#)” op onze website.

<sup>20</sup> Zie [punt 3.7.1 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2003/08](#).

| aard van de prestaties  | meetellen i.f.v. TADD? | meetellen i.f.v. vaste benoeming? | meetellen i.f.v. TBS/OB?  |
|---|------------------------|-----------------------------------|---|
| diensten in het bijzonder tijdelijk kader (BTK) of als gesubsidieerde contractuele (geco of gesco) in de hierna vermelde projecten:<br>- begeleiding leerkrachten voor projecten in uitvoering van de EG-richtlijn 77/486<br>- ondersteuning basisscholen met meer dan 30% kinderen die de onderwijstaal niet machtig zijn<br>- migrantenleerlingen op het niveau so<br>- ondersteuning van kleuterscholen met migranten binnen onderwijsvoorrangsgebieden opgenomen in de geco-conventie 8285 onder projectnummers 1.24, II.10, III.12<br>- ontwikkelen van werkmethodes en werkmiddelen die tegemoet komen aan gedifferentieerde noden in functie van CLB-begeleiding voor migranten opgenomen in de geco-conventie 7636 en 8285 onder de projectnummers I.9, III.3 | nee                    | nee                               | ja, met een maximum van 2 jaar <sup>idem</sup>                          |
| andere BTK- of gesco-projecten dan de gene die hierboven vermeld zijn   | nee                    | nee                               | nee <sup>idem</sup>   |
| legerdienst   | nee                    | nee                               | ja, indien hij valt binnen een periode als vastbenoemde <sup>idem</sup> |
| diensten als stagiair NO  | nee                    | nee                               | nee <sup>idem</sup>   |
| diensten als lid van het lerarenplatform (basisonderwijs: vanaf 01.10.2018) (secundair onderwijs: van 01.10.2018 tot en met 31.08.2020)   | ja                     | ja                                | ja  |
| diensten door het inzetten van niet-ingevulde vervangingseenheden (NIV) (van 01.09.2018 tot en met 30.06.2020)  | ja                     | ja                                | ja  |
| diensten als leraar aangesteld in bijsprongen   | ja                     | ja                                | ja  |
| diensten als directeur in meelooptraject  | -                      | ja                                | ja  |

## 5 Gevolgen van een dienstonderbreking voor de dienstanciënniteit

### 5.1 Dienstonderbrekingen gelijkgesteld met dienstactiviteit

Bepaalde dienstonderbrekingen worden door de wetgeving gelijkgesteld met dienstactiviteit. Voor de berekening van de dienstanciënniteit worden die periodes in aanmerking genomen alsof het personeelslid geen dienstonderbreking had genomen maar zijn volledige betrekking is blijven uitoefenen. In de overzichtstabel onder punt 5.3 leest u welke dienstonderbrekingen zijn gelijkgesteld met dienstactiviteit en dus worden meegerekend bij de dienstanciënniteit.

#### Voorbeeld

Een personeelslid is voltijds aangesteld, maar neemt het volledige schooljaar voltijds verlof voor verminderde prestaties. Toch bouwt hij ook in dat schooljaar een volledig jaar dienstanciënniteit op, aangezien VVP is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

## 5.2 Dienstonderbrekingen gelijkgesteld met effectieve diensten

### 5.2.1 Algemeen principe

1) I.f.v. het recht op TADD vereist het Decreet Rechtspositie niet enkel een zekere dienstanciënniteit, maar daarbinnen ook een aantal dagen *effectieve* diensten (zie punt 5.3). Dienstonderbrekingen gelden in de regel niet als effectieve diensten, maar hierop zijn er enkele uitzonderingen. De volgende verloven zijn niet enkel gelijkgesteld met dienstactiviteit, maar gelden zelfs als effectieve diensten maar enkel i.f.v. het recht op een TADD-aanstelling:

- het bevallingsverlof,
- de moederschapsbescherming;
- de verwijdering uit het risico in het kader van beroepsziekte.

Om het recht op TADD met ingang van 1 september 2022 te bepalen (vaststelling gebeurt op 30 juni voorafgaand) worden de voormelde periodes van afwezigheid nog steeds - maar beperkt - meegerekend voor de vaststelling van de 200 dagen effectieve prestaties, en dit voor **maximum 70 dagen**.

2) I.f.v. de vaste benoeming komt het begrip effectieve dienstprestaties vanaf het schooljaar 2021-2022 niet meer voor in de reglementering (tot 31 augustus 2021 was er sprake van 360 dagen dienstanciënniteit bij het eigen schoolbestuur waarvan 240 dagen effectief gepresteerd). De nieuwe decretale benoemingsvoorwaarde - ten minste 360 dagen dienstanciënniteit verworven in het ambt bij het schoolbestuur - vereist in tegenstelling tot de voornoemde vroegere benoemingsregel geen effectief gepresteerde diensten meer bij het schoolbestuur.

#### Voorbeeld

Een tijdelijke onderwijzeres is tijdens het volledige schooljaar 2021-2022 voltijds aangesteld; in deze periode is ze gedurende 105 dagen in bevallingsverlof. Tijdens dit schooljaar heeft ze bij dat schoolbestuur de volgende anciënniteit verworven:

- i.f.v. TADD: op 30 juni 2022 telt het personeelslid 303 dagen dienstanciënniteit (nooit  $\times 1,2$ ), waarvan 268 dagen effectieve prestaties (=  $303 - 105 + 70$ ). Ook de periode van het bevallingsverlof telt deels mee voor de berekening van de 200 dagen effectieve diensten die nodig zijn om het recht op TADD te verwerven (maar wel beperkt tot 70 dagen);
- i.f.v. vaste benoeming: op 31 augustus 2022 telt het personeelslid 360 dagen dienstanciënniteit in het ambt van onderwijzer ( $303 \times 1,2$  - te beperken tot 360).

### 5.2.2 Maximum aan gelijkgestelde effectieve dagen: overzicht

Door de opeenvolgende verlagingen van het aantal dagen dienstanciënniteit (nodig om het recht op TADD te verwerven), is het aantal gelijkgestelde dagen aan effectieve prestaties zoals o.m. het bevallingsverlof, ... in gelijke tred gedaald. Dit leidt tot het volgende overzicht voor de berekeningen van de dienstanciënniteit TADD:



- tot 31 augustus 2019 : maximum 210 gelijkgestelde effectieve dagen (bij tenminste 720 d dienstanciënniteit/600 d effectief/in tenminste 3 schooljaren);
- tussen 1 september 2019 en 31 augustus 2021: maximum 140 gelijkgestelde effectieve dagen (bij tenminste 580 d dienstanciënniteit/400 d effectief/in tenminste 2 schooljaren);
- vanaf 1 september 2021: maximum 70 gelijkgestelde effectieve dagen (bij tenminste 290 d dienstanciënniteit/200 d affectief/in tenminste 1 schooljaar).

### 5.2.3 Gelijkgestelde effectieve dagen voor personeelsleden met overgangsbepalingen inzake het recht op TADD

De decreetgever voorziet in overgangsmaatregelen in functie van het verwerven van het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur en wil vermijden dat de tijdelijke personeelsleden die al rechten aan het opbouwen zijn onder een bepaald systeem, door de wijziging van de reglementering

- voorbijgestoken zouden worden door collega's die uitsluitend onder de nieuwe regeling vallen;
- versneld hun recht op TADD zouden kunnen doen gelden.

Op personeelsleden die al voor 1 september 2021 in dienst waren, zijn dus overgangsmaatregelen van toepassing en die hebben ook betrekking op de gelijkgestelde effectieve dagen die maximaal in rekening kunnen gebracht worden bij de berekening van de dienstanciënniteit TADD.

Welke overgangsregeling precies van toepassing is, hangt af van de situatie waarin de personeelsleden zich ten tijde van een vorige wijziging aan de regelgeving bevonden. Voor meer gedetailleerde toelichting verwijzen wij naar de overgangsmaatregelen beschreven in artikelen [77bis](#) en [77ter](#) van het Decreet Rechtspositie. Hierbij een beknopt overzicht van de personeelsleden die genieten van overgangsmaatregelen en hun aantal gelijkgestelde effectieve dagen waarop ze recht hebben:

- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77 bis en 77ter, § 1** van het DRP: het gaat om personeelsleden die op 30 juni 2019 een dienstanciënniteit tellen van ten minste 720 dagen /600 d effectief/gespreid over minstens 3 schooljaren, voor deze categorie kunnen **maximum 210** gelijkgestelde effectieve dagen worden ingebracht bij de TADD-berekening;
- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77bis en 77ter, § 2** van het DRP: het gaat om personeelsleden die op 30 juni 2020 een dienstanciënniteit tellen van ten minste 720 dagen/600 d effectief/gespreid over minstens 3 schooljaren, voor deze categorie kunnen **maximum 210** gelijkgestelde effectieve dagen worden ingebracht bij de TADD-berekening;
- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77bis en 77ter, § 3** van het DRP: het gaat om personeelsleden die op 30 juni 2019 een dienstanciënniteit tellen van ten minste 580 dagen en ten hoogste 719 dagen/400 d effectief/gespreid over minstens 2 schooljaren, voor deze categorie kunnen **maximum 140** (indien geen beoordeling met werkpunten)+ **maximum 70** gelijkgestelde effectieve dagen worden ingebracht bij de TADD-berekening (indien beoordeling met werkpunten);
- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77 bis en 77ter, § 4** van het DRP: het gaat om personeelsleden die op 30 juni 2020 en een dienstanciënniteit tellen van tenminste 580 dagen en ten hoogste 719 dagen/400 d effectief/gespreid over minstens 2 schooljaren, voor deze categorieën kunnen **maximum 140** gelijkgestelde effectieve dagen worden ingebracht bij de TADD-berekening;
- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77bis en 77ter, § 5** van het DRP: het gaat om personeelsleden die op 30 juni 2021 een dienstanciënniteit tellen van tenminste 580 dagen/400 effectieve dagen/gespreid over minstens 2 schooljaren, voor deze categorie kunnen **maximum 140** gelijkgestelde effectieve dagen worden ingebracht bij de TADD-berekening (zonder een beoordeling met werkpunten);

- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77 bis en 77ter, § 6** van het DRP: het gaat om personeelsleden die op 30 juni 2021 een dienstanciënniteit tellen van tenminste 580 dagen/400 effectieve dagen/gespreid over minstens 2 schooljaren, voor deze categorie kunnen **maximum 140 + maximum 70** gelijkgestelde effectieve dagen worden ingebracht bij de TADD-berekening (er moeten bijkomend 200 dagen effectieve presaties gepresteerd worden ingevolge de beoordeling met werkpunten);
- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77 bis en 77ter, § 7** van het DRP: het gaat om personeelsleden die op 30 juni 2021 een dienstanciënniteit tellen van tenminste 290 dagen en ten hoogste 579 dagen/400 effectieve dagen/gespreid over minstens 2 schooljaren, voor deze categorie kunnen **maximum 140 + maximum 70** gelijkgestelde effectieve dagen worden ingebracht bij de TADD-berekening (ingevolge een mogelijke beoordeling met werkpunten moeten bijkomend 200 dagen effectieve presaties gepresteerd worden);
- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77bis en 77ter, § 8** van het DRP: het gaat om personeelsleden die op 31 augustus 2021 al dienstanciënniteit hebben verworven, maar niet voldoen aan de overgangsmatregelen, dus geldt de algemene voorwaarde die geldt vanaf 1 september 2021 en kunnen er **maximum 70 + maximum 70** gelijkgestelde effectieve dagen worden ingebracht bij de TADD-berekening (ingevolge een mogelijke beoordeling met werkpunten moeten bijkomend 200 dagen effectieve presaties gepresteerd worden);
- **Overgangsmaatregel vermeld in art. 77bis en 77ter, § 9** van het DRP: het gaat om de tijdelijke personeelsleden die op 1 juli 2021 deeltijds vastbenoemd werden zonder het statuut TADD (de TADD-voorwaarde gold toen niet voor de one shot vaste benoeming), zij verwerven in het ambt van vaste benoeming bij een uitbreiding van tijdelijke aanstelling op 1 september 2021 of later, automatisch het recht op TADD waardoor er geen berekening DA-TADD meer dient gemaakt te worden.

### 5.3 Dienstonderbrekingen gelijkgesteld met dienstactiviteit: overzichtstabel

Hierna vermelden we de verschillende soorten dienstonderbrekingen in alfabetische volgorde, ook de stelsels die thans niet meer kunnen worden opgenomen.

| dienstonderbreking  | gelijkgesteld met dienstactiviteit? | gelijkgesteld met effectieve diensten i.f.v TADD <sup>21</sup> |
|---|-------------------------------------|--|
| adoptieverlof - officieel: "opvangverlof met het oog op adoptie, pleegvoogdij en pleegzorg"   | ja                                  | nee  |
| afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen (stelsel dat bestond tot 31.08.2017)   | nee                                 | nee  |
| afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP): stelsel dat bestond tot 31.08.2017: <ul style="list-style-type: none"> <li>wegens persoonlijke aangelegenheden (AVPPA)</li> <li>wegens 2 kinderen jonger dan 14 jaar (AVP2K-14)</li> <li>vanaf de leeftijd van 50 jaar (AVP50+)</li> </ul> | nee                                 | nee  |
| afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP): stelsel dat is ingegaan op 01.09.2017  | nee                                 | nee  |
| arbeidsongeval: tijdelijke arbeidsongeschiktheid of tijdelijke werkonbekwaamheid  | ja                                  | nee  |

<sup>21</sup> Vanaf het schooljaar 2021-2022 heeft een personeelslid enkel nog effectieve prestaties nodig voor de berekening van de dienstanciënniteit TADD en dus niet meer voor de berekening van de dienstanciënniteit vaste benoeming.

| dienstonderbreking   | gelijkgesteld met dienstactiviteit?  | gelijkgesteld met effectieve diensten i.f.v TADD <sup>21</sup>   |
|--|--|--|
| bevallingsverlof als tijdelijke <b>op of na</b> 1 mei 1991<br>- zie voorbeeld 2 na deze tabel          | ja   | Ja, samen met moederschapsbescherming en verwijdering uit het risico wegens bedreiging door beroepsziekte: zie 5.2 |
| bevallingsverlof als tijdelijke <b>vóór</b> 1 mei 1991<br>- zie voorbeeld 2 na deze tabel              | enkel de 30 dagen waarvoor het departement salaris betaalde                          | Ja, samen met moederschapsbescherming en verwijdering uit het risico wegens bedreiging door beroepsziekte: zie 5.2 |
| bevallingsverlof als vastbenoemde  | ja   | Ja, samen met moederschapsbescherming en verwijdering uit het risico wegens bedreiging door beroepsziekte: zie 5.2 |
| borstvoedingspauzes  | ja   | ja   |
| borstvoedingsverlof (bestond tot 31.03.2009) opgenomen als tijdelijke                                  | enkel vanaf 01.09.1993   | nee  |
| borstvoedingsverlof (bestond tot 31.03.2009) opgenomen als vastbenoemde                                | ja   | nee  |
| Deeltijdse hervatting van tijdelijke personeelsleden na ziekte (AAAZ)                                  | ja<br>(maar enkel voor het gedeelte van de opdracht dat het nog effectief uitoefent) | ja<br>(maar enkel voor het gedeelte van de opdracht dat het nog effectief uitoefent)                               |
| “detachering” - officiële benaming: verlof wegens opdracht / verlof wegens bijzondere opdracht         | ja   | nee  |
| dienstvrijstelling voor het volgen van het voorbereidingsprogramma in het kader van adoptie            | ja   | nee  |
| geboorteverlof (na langdurige hospitalisatie of overlijden van de moeder)                              | ja   | nee  |
| heirkraft (DO46)   | ja   | ja   |
| langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (VVP/med)                         | ja   | nee  |
| loopbaanonderbreking (LBO): alle vormen van LBO  | ja   | nee  |
| moederschapsbescherming  | ja   | Ja, samen met bevallingsverlof en verwijdering uit het risico wegens bedreiging door beroepsziekte: zie 5.2        |
| omstandigheidsverlof (n.a.v. huwelijk, bevalling van de echtgenote, overlijden van een familielid ...) | ja   | nee  |
| onbezoldigd ouderschapsverlof (tot 31.03.2009 “borstvoedingsverlof”)                                   | ja   | nee  |

| dienstonderbreking   | gelijkgesteld met dienstactiviteit?   | gelijkgesteld met effectieve diensten i.f.v TADD <sup>21</sup> |
|--|---|--|
| onbezoldigd ziekteverlof (dit is de periode waarin tijdelijken zijn aangewezen op uitkeringen van het ziekenfonds) - zie voorbeeld 1 na deze tabel   | nee   | nee  |
| ongewettigde afwezigheid   | nee   | nee  |
| pleegzorgverlof (max. 6 dagen per kalenderjaar)  | ja  | nee  |
| opvangverlof met het oog op adoptie, pleegvoogdij en pleegzorg   | ja  | nee  |
| politiek verlof  | nee   | nee  |
| preventieve schorsing  | Het personeelslid blijft tijdens deze schorsing in de administratieve stand waarin het zich bevond de dag voor de preventieve schorsing <sup>22</sup> |  |
| staking  | ja  | nee  |
| syndicaal verlof   | ja  | nee  |
| syndicale vormingsdagen (deelname aan --)  | ja  | nee  |
| terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht ("detachering"): stelsel dat voorheen bestond  | ja  | nee  |
| terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking (TBS/OB)   | ja<br>(zelfs na afstand van wachtgeld)  | nee  |
| terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBSPA)<br>stelsel dat bestond tot 31.08.2017   | nee   | nee  |
| terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen (TBS58+, TBSP-2, TBSP-1)   | nee   | nee  |
| terbeschikkingstelling wegens ziekte (vastbenoemden) - zie voorbeeld 1 na deze tabel   | ja  | nee  |
| uitzonderlijk verlof wegens overmacht (huidige benaming: verlof wegens overmacht)  | ja  | nee  |
| vaderschapsverlof (na langdurige hospitalisatie of overlijden van de moeder - in 2011 vervangen door het huidige geboorteverlof).<br>Niet te verwarren met omstandigheidsverlof n.a.v. de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner. | ja  | nee  |
| verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet  | ja  | nee  |

<sup>22</sup> [Art. 4 van het Besluit van de Vlaamse regering van 22 mei 1991](#) omtrent de preventieve schorsing en de tucht, alsmede omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.

| dienstonderbreking  | gelijkgesteld met dienstactiviteit?  | gelijkgesteld met effectieve diensten i.f.v TADD <sup>21</sup>  |
|---|--|---|
| verlof 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  | ja   | nee   |
| verlof voor tijdelijk andere opdracht (TAO)   | ja, zelfs als de tijdelijk andere opdracht wordt uitgeoefend in het hoger onderwijs of in basis-educatie <sup>23</sup> | niet het verlof TAO, maar wel de tijdelijk andere opdracht  |
| verlof voor verminderde prestaties (VVP): stelsel dat is ingegaan op 01.09.2017   | ja   | nee   |
| verlof voor verminderde prestaties wegens arbeidsongeval  | ja   | nee   |
| langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (VVP/med)  | ja   | nee   |
| verlof voor verminderde prestaties wegens sociale of familiale redenen (VVP of VVPSFR - stelsel dat bestond tot 31.08.2017): <ul style="list-style-type: none"> <li>om een oplossing te bieden voor moeilijkheden die zijn overkomen aan personen opgesomd in het besluit (VVPSFR of VVPSFROMP)</li> <li>wegens 2 kinderen jonger dan 14 jaar (VVP2K-14)</li> <li>vanaf de leeftijd van 50 jaar (VVP50+)</li> </ul> | ja   | nee   |
| verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP/ziekte)   | ja   | nee   |
| verlof wegens opdracht / wegens bijzondere opdracht (vaak <i>detaching</i> genoemd)   | ja   | nee   |
| verlof wegens overmacht (n.a.v. ziekte of ongeval overkomen aan bloed- of aanverwant die onder hetzelfde dak woont)   | ja   | nee   |
| verlofweken postnatale rust   | ja   | Ja, samen met de eerdere periode van bevallingsverlof en met moederschapsbescherming en verwijdering uit het risico wegens bedreiging door beroepsziekte: zie 5.2 |

<sup>23</sup> Niet de prestaties in het hoger onderwijs tellen mee als dienstanciënniteit, maar wel de vastbenoemde opdracht waaruit het personeelslid verlof voor TAO neemt.  
Vanaf 01.09.2018 kan dit verlof ook worden genomen om een tijdelijk andere opdracht op te nemen in een centrum voor basiseducatie (wijziging door Onderwijsdecreet XXVIII).

| dienstonderbreking   | gelijkgesteld met dienstactiviteit? | gelijkgesteld met effectieve diensten i.f.v TADD <sup>21</sup>                    |
|--|-------------------------------------|---|
| verwijdering uit het risico wegens bedreiging door beroepsziekte                                       | ja                                  | Ja, samen met beval-<br>lingsverlof en moe-<br>derschapsbescher-<br>ming: zie 5.2 |
| wedertewerkstelling met halve dagtaak (op beslissing van Medex, na TBS/ziekte)                         | ja                                  | nee   |
| ziekteverlof met behoud van salaris als vastbenoemde of als tijdelijke (zie voorbeeld 1 na deze tabel) | ja                                  | nee   |
| zorgkrediet  | ja                                  | nee   |
| zwangerschapsonderzoek tijdens de werkuren   | ja                                  | nee   |

Voorbeeld i.v.m. ziekteverlof als tijdelijke:

Een administratief medewerker in het basisonderwijs is vastbenoemd voor 10/36, en is daarnaast tijdelijk aangesteld voor 18/36. Hij is 100 dagen afwezig wegens ziekte, uiteraard zowel in de tijdelijke als in de vastbenoemde uren.

- In zijn tijdelijk statuut resten hem slechts 30 dagen recht op bezoldigd ziekteverlof; voor de overige 70 dagen is hij aangewezen op uitkeringen van het ziekenfonds. Voor de berekening van zijn dienstanciënniteit komen zijn tijdelijke prestaties enkel gedurende de 30 dagen bezoldigd ziekteverlof in aanmerking.
- Als vastbenoemde geniet hij nog enige tijd bezoldigd ziekteverlof; na uitputting daarvan wordt hij ter beschikking gesteld wegens ziekte. Zijn vastbenoemde betrekking komt in beide situaties in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit.

Aldus heeft hij tijdens die 100 dagen een dienstanciënniteit van 65 dagen opgebouwd:

- 30 dagen op basis van 28/36 tijdelijke + vastbenoemde uren (halftijds, dus niet halveren)
- plus 35 dagen op basis 10/36 vastbenoemde uren (70 dagen gedeeld door twee, aangezien dit minder dan een halftijdse opdracht bedraagt).

NB In het ambt van administratief medewerker wordt de correctiefactor 1,2 nooit toegepast.

Voorbeelden i.v.m. bevallingsverloven vóór 1 mei 1991:

1 In het schooljaar 1988-1989 genoot een tijdelijke onderwijzer een bevallingsverlof van vijftien weken. In die periode heeft ze 30 dagen dienstanciënniteit verworven.

2 In het schooljaar 1989-1990 heeft een ander onderwijzer 15 weken bevallingsverlof genoten. Zij was toen vastbenoemd voor 5/20, en tijdelijk aangesteld voor 5/20.

- Gedurende de eerste 30 dagen heeft ze 36 dagen dienstanciënniteit verworven (de tijdelijke prestaties worden meegerekend, en daarmee bereikte ze een halftijdse betrekking; aantal x1,2 omdat ze o.a. het tijdelijk statuut had).
- De overige 75 dagen wordt enkel de vastbenoemde betrekking in aanmerking genomen. Omdat dit minder dan halftijds is, moet het aantal kalenderdagen gehalveerd worden; omdat het gaat om een vastbenoemde betrekking, wordt de factor 1,2 niet toegepast. Dit resulteert in 37,5 dagen dienstanciënniteit.

- *In totaal heeft ze tijdens dat bevallingsverlof 36 + 37,5 = 73,5 dagen anciënniteit opgebouwd.*

## 6 Anciënniteit i.f.v. tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur

### 6.1 TADD vereist 290 dagen dienstanciënniteit in het ambt ...

Merk op dat het Decreet Rechtspositie de tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur (en die voor bepaalde duur) enkel kent voor wervingsambten, **niet voor selectie- of bevorderingsambten**.<sup>24</sup> Het heeft dus geen zin om TADD-anciënniteit te berekenen voor de directeur, adjunct-directeur, technisch adviseur, technisch adviseur-coördinator of de coördinator in het deeltijds bso.

Om recht te laten gelden op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in een wervingsambt moet het personeelslid geldig kandideren én moet het de wettelijke anciënniteit verworven hebben. Voor de manieren waarop een personeelslid kan kandideren, verwijzen we naar het thema "[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in wervingsambten](#)" op onze website.

Om in een bepaald schooljaar TADD-recht te kunnen laten gelden, eist het Decreet Rechtspositie dat het personeelslid de volgende anciënniteit bereikt heeft. Belangrijk: bij de berekening van de TADD-anciënniteit, wordt de vermenigvuldigingsfactor **1,2** voor **geen enkel ambt** toegepast

- de anciënniteit van **290 dagen** in het ambt (zie punten 6.7 en 6.8);
- van die **290** dagen moeten er **200 effectief** gepresteerd zijn (zie punt 6.2);
- en dit uiterlijk op **30 juni** van het schooljaar waarin het personeelslid de vereiste dienstanciënniteit heeft verworven;
- voor de gepresteerde diensten in de instelling een positieve beoordeling hebben gekregen van de eerste evaluator;
- mits beoordeling met werkpunten door de eerste evaluator moeten er **bijkomend 200 effectieve dagen** gepresteerd worden (zie punt 6.3);
- deze anciënniteit moet bereikt zijn op **30 juni van het voorgaande schooljaar**, d.w.z. van het schooljaar dat voorafgaat aan het schooljaar waarin het personeelslid TADD-recht wil laten gelden (zie punt 6.4);
- en bovendien moet die bereikt zijn in een of meer scholen van de **scholengemeenschap** (zie punt 6.4). Voor TADD in internaten, centra voor volwassenenonderwijs en scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren, moet de anciënniteit bereikt zijn in instellingen van het schoolbestuur die evenmin tot een scholengemeenschap behoren (zie punt 6.6);
- voor het ambt van **leraar** wordt bovendien een onderscheid gemaakt tussen de vakken, specialiteiten, modules of opleidingen waarvoor de betrokkene een vereist bekwaamheidsbewijs heeft en die waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft (**VE resp. VO**). Zie hiervoor verder punt 6.8. Daar lichten we ook toe wat moet worden verstaan onder "leraar".

Deze nieuwe voorwaarden gelden voor de tijdelijke personeelsleden die op of na 1 september 2021 voor het eerst in dienst komen of voor tijdelijke personeelsleden die op of na 1 september 2021 opnieuw in dienst komen én op 30 juni 2021 minder dan 290 dagen dienstanciënniteit hebben

<sup>24</sup> Zie punt 5 van de mededeling "[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten](#)".



verworven. Dit betekent dat deze personeelsleden die gebruik maken van de nieuwe voorwaarden voor het eerst het recht op TADD kunnen verwerven met ingang van 1 september 2022 op basis van minstens 290 dagen dienstanciënniteit (waarvan 200 dagen effectief).

In het verleden golden andere anciënniteitsregels:

- tot 31 augustus 2019: op 30 juni 2019 minstens 720 dagen dienstanciënniteit bereikt hebben in minstens 3 schooljaren, waarvan 600 dagen effectief gepresteerd;
- tussen 1 september 2019 en 31 augustus 2021: op 30 juni minstens 580 dagen dienstanciënniteit bereikt hebben in minstens 2 schooljaren, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd.

Op de personeelsleden die al vóór 1 september 2021 in dienst waren, zijn overgangsmaatregelen van toepassing. Welke precies, hangt af van de situatie waarin ze zich ten tijde van een vorige wijziging aan de regelgeving bevonden. De volgende elementen bepalen de overgangsmaatregel:

- aantal dagen dienstanciënniteit;
- al dan niet gekandideerd hebben voor een TADD-aanstelling;
- nog geen TADD-aanstelling gekregen hebben;
- het soort beoordeling dat ze ondertussen gekregen hadden.

Voor meer gedetailleerde informatie betreffende de personeelsleden die genieten van overgangsmaatregelen (voetnoot met verwijzing naar art. 77 bis en 77ter) verwijzen wij naar onze webpagina "[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in wervingsambten](#)".

## 6.2 ... waarvan ten minste 200 dagen effectief gepresteerd.

Om aanspraak te kunnen maken op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur, moet het personeelslid niet enkel op 30 juni van het voorafgaande schooljaar 290 dagen dienstanciënniteit hebben in het ambt (en voor een leraar: in het VO-vak of de VO-specialiteit), maar van die 290 dagen moeten er ook minstens 200 effectief gepresteerd zijn.

Een aantal dienstonderbrekingen zijn gelijkgesteld met dienstactiviteit: zie punt 5.3. Die dienstonderbrekingen worden dus ook meegeteld bij de 290 dagen dienstactiviteit, maar niet bij de 200 dagen effectieve diensten. Maar enkele dienstonderbrekingen die zijn gelijkgesteld met dienstactiviteit, gelden bovendien als effectieve diensten i.f.v. TADD, althans tot maximaal 70 dagen (zie punt 5.2.1.). Het gaat met name om<sup>25</sup>:

- het zwangerschapsverlof (bevallingsverlof, ook de verlofweken postnatale rust<sup>26</sup>);
- de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte;
- moederschapsbescherming.

Voor het TADD-recht worden deze dienstonderbrekingen tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen, maar uiteraard enkel op voorwaarde dat de aanstelling dan nog doorliep.

### Voorbeeld

---

<sup>25</sup> Wettelijke basis: art. 23 § 3 en art. 23bis § 3 van het Decreet Rechtspositie.

<sup>26</sup> Voor de verlofweken postnatale rust: zie [punt 2.2.3](#) van de Ministeriële omzendbrief PERS/2005/02 (tijdelijke personeelsleden) resp. [punt 2.2.3 van PERS/2005/03](#) (vastbenoemden).



Een tijdelijke kleuteronderwijzer ASV is voltijds aangesteld; gedurende 90 dagen wordt ze verwijderd uit het risico (bedreiging beroepsziekte); vervolgens geniet ze 105 dagen bevallingsverlof en nadien 70 dagen moederschapsbescherming. Dit totaal van 265 dagen wordt volledig meegerekend voor het bereiken van de 290 dagen dienstanciënniteit i.f.v. het TADD-recht, maar voor het bereiken van de vereiste 200 dagen effectieve diensten wordt deze periode slechts voor 70 dagen meegerekend.

### 6.3 Gevolg van een beoordeling met werkpunten

Indien de eerste evaluator een personeelslid een beoordeling met werkpunten<sup>27</sup> geeft uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij/zij 290 dagen dienstanciënniteit bereikt, brengt dit mee dat het personeelslid pas geldig zal kunnen kandideren voor TADD indien hij/zij nog een bijkomende anciënniteit van 200 effectieve dagen heeft verworven.

Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens die bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

Bij de toepassing van een beoordeling met werkpunten kan de effectief gelijkgestelde periode in geval van meerdere opnames van voormelde dienstonderbrekingen binnen de periode van de tijdelijke aanstelling resulteren in maximaal 140 dagen (70 dagen tijdens de eerste berekeningsperiode en eventueel nog eens 70 dagen in de verlengingsperiode).

### 6.4 Referentiedatum: 30 juni van het voorafgaande schooljaar

De vereiste anciënniteiten:

- 290 dagen waarvan 200 dagen effectief;
- 200 bijkomende effectieve dagen in het geval van een beoordeling met werkpunten

worden vastgesteld op 30 juni van het voorafgaande schooljaar. Indien het personeelslid die anciënniteit nog niet heeft bereikt op 30 juni, kan het personeelslid in het eerstvolgende schooljaar geen TADD-recht laten gelden: zie voorbeeld 1 hierna.

Voor de andere ambten dan administratief medewerker wordt de zomervakantie nooit in aanmerking genomen, en eindigt de telling van de prestatiedagen voor een tijdelijk personeelslid elk schooljaar op 30 juni (zie punt 3.4).

In het ambt van administratief medewerker wordt de zomervakantie wél in aanmerking genomen als de aanstelling van het personeelslid dan nog doorloopt (zie punt 3.4). Als een administratief medewerker TADD-recht wil laten gelden, moet hij/zij de anciënniteit van 290 dagen (waarvan 200 effectief) evenwel ook bereikt hebben op 30 juni van het voorafgaande schooljaar: zie voorbeeld 2 hierna.

#### Voorbeelden

1 Een personeelslid bereikt op 30 juni 2022 de anciënniteit van 289 dagen in het ambt van opvoeder, en wordt op 1 september nadien opnieuw aangesteld in dat ambt. Zodoende bereikt hij de

---

<sup>27</sup> Zie punt 3 van de [Nota praktische schikkingen aanvangsbegeleiding](#)

*anciënniteit van ten minste 290 dagen pas op 30 juni 2023. Omdat hij die nog niet bezit op 30 juni 2022, kan hij in heel het schooljaar 2022-2023 nog geen TADD-recht laten gelden: dat zal pas ten vroegste mogelijk zijn vanaf het schooljaar 2023-2024. Mogelijks wordt TADD nog uitgesteld door middel van een beoordeling met werkpunten door de eerste evaluator.*

*2 Een administratief medewerker is voltijds aangesteld in een vacante betrekking gedurende de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. Daarmee heeft hij de volgende anciënniteit verworven i.f.v. zijn TADD-recht op 30 juni 2022:*

- in 2020-2021: 123 dagen (aanstelling in een vacante betrekking van 1 mei 2021 tot 31 augustus 2021);*
- in 2021-2022: 303 dagen (de anciënniteit wordt berekend op 30 juni van het voorafgaande schooljaar).*

*Op 30 juni 2022 bereikt deze administratief medewerker 426 dagen anciënniteit. De diensten in juli en augustus 2022 worden niet in aanmerking genomen i.f.v. het TADD-recht in 2022-2023.*

## **6.5 TADD-anciënniteit te verwerven in de scholengemeenschap**

Dit punt geldt enkel voor de scholen die behoren tot een scholengemeenschap. Voor de scholen die niet behoren tot een scholengemeenschap en voor de internaten en de centra voor volwassenenonderwijs verwijzen we naar punt 6.6.

### **6.5.1 Algemene regel: de diensten moeten gepresteerd zijn in de scholengemeenschap**

Om TADD-recht te genieten moet het personeelslid de vereiste anciënniteit in het ambt bereiken hebben binnen de scholengemeenschap. Hierbij wordt geen rekening gehouden met diensten die gepresteerd zijn buiten de scholengemeenschap.

Diensten die buiten de scholengemeenschap zijn gepresteerd, komen slechts in uitzonderlijke gevallen in aanmerking voor TADD in een school die tot een scholengemeenschap behoort: zie punt 6.5.2.

#### Voorbeelden

*1 Een schoolbestuur organiseert 2 scholen voor buitengewoon basisonderwijs. School A behoort tot een scholengemeenschap, en school B niet. Een kleuteronderwijzer ASV heeft uitsluitend diensten gepresteerd in school A. De dienstanciënniteit die zij heeft opgebouwd in school A komt in aanmerking voor het TADD-recht in die scholengemeenschap, maar niet in school B die niet tot de scholengemeenschap behoort, ook al behoort school B tot hetzelfde schoolbestuur.*

*2 Een kleuteronderwijzer was in scholengemeenschap A aangesteld voor doorlopende duur en werd dan halftijds vastbenoemd. In scholengemeenschap B presteert ze vanaf 1 januari 2022 via een verlof voor TAO, en op 1 september 2022 wordt haar vaste benoeming via mutatie overgenomen door een van de scholen van scholengemeenschap B.*

*Hoewel ze vanaf die datum vastbenoemd personeelslid is in scholengemeenschap B, kan ze daar nog geen TADD-recht laten gelden in 2022-2023. Op 30 juni 2022 heeft ze daar immers nog maar 181 dagen anciënniteit; de anciënniteit die ze in haar vorige scholengemeenschap heeft opgebouwd, wordt bij mutatie niet overgedragen naar de volgende scholengemeenschap.<sup>28</sup>*

---

<sup>28</sup> Zie ook punt 9.1 van de mededeling "[Mutatie en nieuwe affectatie](#)".

## 6.5.2 Diensten die buiten de scholengemeenschap zijn gepresteerd

6.5.2.1 De scholengemeenschappen van secundair onderwijs zijn opgericht in 1999, en die van basisonderwijs vanaf 2005. Bovendien zijn heel wat scholen pas op latere datum toegetreden tot een scholengemeenschap.

Voor het TADD-recht in een scholengemeenschap voor **secundair onderwijs** tellen ook de volgende diensten mee<sup>29</sup>:

- de gesubsidieerde diensten die het personeelslid vanaf 1 september 1999 heeft gepresteerd in de scholen die nu tot de scholengemeenschap behoren;
- en de gesubsidieerde diensten die het personeelslid tussen 1 september 1985 en 31 augustus 1999 heeft gepresteerd in de scholen die nu tot de scholengemeenschap behoren en in andere instellingen van het schoolbestuur bij wie het personeelslid zijn kandidatuur stelt.

Voor het TADD-recht in een scholengemeenschap voor **basisonderwijs** tellen ook de volgende diensten mee<sup>30</sup>:

- de gesubsidieerde diensten die het personeelslid vanaf 1 september 2005 heeft gepresteerd in de scholen die nu tot de scholengemeenschap behoren;
- en de gesubsidieerde diensten die het personeelslid tussen 1 september 1985 en 31 augustus 2005 heeft gepresteerd in de scholen die nu tot de scholengemeenschap behoren en in andere instellingen van het schoolbestuur bij wie het personeelslid zijn kandidatuur stelt.

## 6.6 TADD in instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren

Dit punt geldt enkel voor het TADD-recht in instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren: bepaalde scholen, en verder alle internaten en centra voor volwassenenonderwijs. Voor scholen die wel tot een scholengemeenschap behoren, verwijzen we naar punt 6.5.

Om TADD-recht te genieten in een internaat of een cvo, mag enkel rekening worden gehouden met de anciënniteit die het personeelslid heeft verworven bij dat bestuur.

Voor het TADD-recht in een school voor **secundair** onderwijs die niet tot een scholengemeenschap behoort, worden meegerekend<sup>31</sup>:

- de prestaties verstrekt na 1 september 1999 in de scholen van dat bestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren,
- en de prestaties verstrekt tussen 1 september 1985 en 31 augustus 1999 in alle scholen van dat bestuur (ook als die nu wel tot een scholengemeenschap behoren).

Voor het TADD-recht in een school voor **basisonderwijs** die niet tot een scholengemeenschap behoort, worden meegerekend<sup>32</sup>:

- de prestaties verstrekt na 1 september 2005 in de scholen van dat bestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren,

---

<sup>29</sup> Zie art. 76 en 77 §§ 1, 2 en 8 van het [Decreet Rechtspositie](#).

<sup>30</sup> Zie art. 76 en 77 §§ 1, 2 en 8 van het [Decreet Rechtspositie](#).

<sup>31</sup> Zie [art. 77 § 2 van het Decreet Rechtspositie](#).

<sup>32</sup> Zie [art. 77 § 8 van het Decreet Rechtspositie](#).

- en de prestaties verstrekt tussen 1 september 1985 en 31 augustus 2005 in alle scholen van dat bestuur (ook als die nu wel tot een scholengemeenschap behoren).

### Voorbeelden

1 Een bestuur beheert drie internaten. Een studiemeester-opvoeder heeft in één enkel internaat 290 dagen anciënniteit verworven, hij kreeg geen beoordeling met werkpunten. Mits kandidaatstelling kan hij zijn TADD-recht laten gelden in de drie internaten van dat bestuur.

2 Een schoolbestuur organiseert 2 scholen voor buitengewoon basisonderwijs. School A behoort tot een scholengemeenschap, en school B niet. Een personeelslid heeft sinds 30 juni 2021 de nodige anciënniteit voor TADD verworven in school A. Daarmee kan hij/zij wel TADD-recht laten gelden binnen de scholengemeenschap, maar niet in school B die geen deel uitmaakt van de scholengemeenschap, ook al behoort die tot hetzelfde schoolbestuur.

## 6.7 Anciënniteit binnen het ambt (andere dan leraar)

Voor de verschillende ambten van “leraar” verwijzen we naar punt 6.8. Hieronder behandelen we eerst de andere ambten (onderwijzer, godsdienstleraar, leermeester godsdienst, administratief medewerker, kinderverzorger, logopedist, ict-coördinator, ...).

6.7.1 De nodige anciënniteit van 290 dagen waarvan 200 dagen effectief moet op 30 juni verworven zijn in het ambt waarin het personeelslid TADD-recht wil laten gelden. Deze diensten mag het personeelslid zowel gepresteerd hebben met een VE of VO of zelfs met een “ander” bekwaamheidsbewijs. Om in een bepaald schooljaar TADD-recht te kunnen laten gelden, moet het personeelslid wel op 1 september van dat schooljaar een vereist (VE) of voldoende geacht (VO) bekwaamheidsbewijs bezitten: zie voorbeeld 1 hierna.

6.7.2 Voor de toepassingen van het decreet Rechtspositie (TADD, vaste benoeming enz.) wordt een onderscheid gemaakt tussen de ambten in het gewoon onderwijs en die in het buitengewoon onderwijs; de diensten in het gewoon onderwijs mogen in de regel dus niet worden samengeteld met die in het buitengewoon onderwijs. Maar de volgende wervingsambten zijn dezelfde in het gewoon als in het buitengewoon onderwijs; die diensten mogen dus worden samengeteld, en leveren TADD-recht op in het gewoon én in het buitengewoon onderwijs:

- administratief medewerker in het gewoon basisonderwijs = administratief medewerker in het buitengewoon basisonderwijs (dit geldt niet voor het so / buso!);
- zorgcoördinator in het gewoon basisonderwijs = zorgcoördinator in het buitengewoon basisonderwijs;
- ICT-coördinator in het gewoon basisonderwijs = ICT-coördinator in het buitengewoon basisonderwijs;
- leraar in het gewoon secundair onderwijs = leraar in OV4 van het buitengewoon secundair onderwijs;
- godsdienstleraar in het gewoon secundair onderwijs = godsdienstleraar in OV4 van het buitengewoon secundair onderwijs.

6.7.3 Op de regel dat de anciënniteit moet verworven zijn in het ambt, zijn twee afwijkingen mogelijk:

- In het katholiek onderwijs kunnen de diensten die zijn gepresteerd in het ambt van **godsdiensleraar of van leermeester godsdienst** ook in aanmerking worden genomen voor de andere ambten, zelfs in die van de andere personeelscategorieën (administratief medewerker, opvoeder, ...): zie punt 4.2.1, en voorbeeld 2 hierna. Voor de dienstanciënniteit in het ambt van godsdiensleraar of leermeester godsdienst komen echter enkel de diensten in dat ambt in aanmerking.
- Vanaf 1 juni 2018 kan het schoolbestuur de anciënniteit die is opgebouwd in een **wervingsambt van het buitengewoon basis- of het buitengewoon secundair onderwijs** beschouwen als diensten die gepresteerd zijn in een wervingsambt van het gewoon basis- of het gewoon secundair onderwijs: dit is nader toegelicht in punt 4.2.3. I.f.v. het TADD-recht is deze mogelijkheid beperkt tot maximaal **200** dagen; bovendien vereist het Decreet Rechtspositie nog steeds dat de diensten in het buitengewoon onderwijs gepresteerd waren in een instelling van dezelfde scholengemeenschap (voor TADD in scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren: in scholen van hetzelfde schoolbestuur).

### Voorbeeld

1 Een bachelor heeft op 30 juni 2022 de anciënniteit van 606 dagen bereikt in het ambt van onderwijzer met een “ander” bekwaamheidsbewijs; tijdens die prestaties volgt hij een opleiding tot bachelor in het onderwijs: lager onderwijs. Dat diploma bezit hij effectief op 1 september 2022, en daarmee verwerft hij een VE voor het ambt van onderwijzer, hij krijgt geen beoordeling met werkpunten vóór 30 juni 2022 van de eerste evaluator. Zodoende kan hij vanaf 2022-2023 TADD-recht laten gelden voor het ambt van onderwijzer. Indien hij echter nog geen VE of VO zou hebben op 1 september 2022, kan hij in heel het schooljaar 2022-2023 nog geen TADD-recht laten gelden.

2 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Nederlands-Godsdiens heeft in een scholengemeenschap 151,5 dagen gepresteerd als opvoeder (9/36) en 151,5 dagen als godsdiensleraar (10/22).

- Omdat de diensten als godsdiensleraar in aanmerking genomen worden bij de berekening van de dienstanciënniteit in andere ambten, kan dit personeelslid de anciënniteit als godsdiensleraar meenemen in de berekening van het ambt van opvoeder en brengt hij in totaal 303 dagen in voor het recht op TADD als opvoeder.
- Voor het TADD-recht als godsdiensleraar kan hij maar 151,5 dagen in aanmerking nemen: de diensten gepresteerd in het ambt van opvoeder mogen hier niet bijgerekend worden.

## 6.8 Anciënniteit nodig voor TADD-recht in VE- of VO in het ambt van leraar

### 6.8.1 Om welke ambten van leraar gaat het

Dit punt geldt enkel voor “leraar”. Het Decreet Rechtspositie verstaat<sup>33</sup> daaronder de volgende ambten:

- leraar in het gewoon so (voltijds of deeltijds gewoon so)
- leraar in buso OV4,
- leraar BGV in het buso OV2 of 3,
- leraar ASV in het buso OV1, 2 of 3,

<sup>33</sup> Zie [art. 5 punt 26° van het Decreet Rechtspositie](#).

- leraar ASV - compensatietechniek braille in het buso
- leraar ASV- specialiteit lichamelijke opvoeding in het buso
- leraar secundair volwassenenonderwijs,
- lector in het hoger beroepsonderwijs en de specifieke lerarenopleiding in het volwassenenonderwijs,
- leraar in het deeltijds kunstonderwijs,
- maar niet de godsdienstleraar, onderwijzer, kleuteronderwijzer ...

Voor het recht op TADD wordt een onderscheid gemaakt tussen de vakken, specialiteiten, opleidingsvormen, opleidingen en modules waarvoor een leraar een VE heeft en de vakken waarvoor hij een VO heeft. Aanstelling voor doorlopende duur in een vak, specialiteit, opleiding of module waarvoor een leraar op 1 september slechts een “ander” bekwaamheidsbewijs heeft, is in geen geval mogelijk.

Zoals reeds aangegeven in punt 6.7.3. kunnen in het katholiek onderwijs de diensten die zijn ge-presteerd in het ambt van **godsdienstleraar** ook in aanmerking worden genomen in een ander ambt, en dus ook in het ambt van leraar (beperkt tot de scholengemeenschap). In de volgende punten 6.8.2 en 6.8.3. lees je meer hierover en vind je voorbeelden.

#### **6.8.2 Diensten die in aanmerking komen voor TADD-aanstelling als leraar in VE**

Bij de berekening van de dienstanciënniteit die nodig is om als leraar recht te hebben op TADD in VE (vakken, specialiteiten, opleidingen, modules of opleidingsvormen) worden alle diensten mee-gerekend die het personeelslid heeft gepresteerd in dat ambt van leraar, ook als hij op het ogen-blik van die prestaties nog maar een voldoende geacht of een “ander” bekwaamheidsbewijs had. Voorwaarde is wel dat hij een VE heeft op 1 september van het schooljaar waarin hij z'n TADD-recht wil laten gelden.

Let op: de diensten gepresteerd in het ambt van godsdienstleraar, moeten ook in aanmerking ge-nomen worden voor de berekening van het TADD-recht in het ambt van leraar met VE (zie voor-beeld 4).

## Voorbeelden

### 1 TADD-recht in VE op basis van dienstanciënniteit opgebouwd onder VO

Een leraar met diploma bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs heeft op 30 juni 2022 303 dagen dienstanciënniteit in het ambt van leraar. Hij heeft een VE voor AV Economie, maar heeft in die 303 dagen uitsluitend VO-vakken onderwezen: AV Wiskunde, AV Frans enz. Hij kreeg geen beoordeling met werkpunten van de eerste evaluator.

Aangezien hij de anciënniteit van minstens 290 dagen heeft verworven in het ambt van leraar, zal hij vanaf het schooljaar nadien in elk geval TADD-recht kunnen laten gelden voor de vakken waarvoor hij een VE heeft, ook al heeft hij die nog nooit onderwezen. Of hij ook in VO-vakken TADD-recht zal genieten, hangt af van de anciënniteit die hij in die bepaalde VO-vakken heeft bereikt: zie 6.8.3.

### 2 TADD-recht in VE op basis van dienstanciënniteit opgebouwd onder “andere”

Een personeelslid heeft 3 volledige schooljaren voltijds gepresteerd in het ambt van leraar in het so. In die periode bezat hij wel een diploma van master in de biologie, maar nog geen bewijs van pedagogische bekwaamheid (BPB); daardoor heeft hij die 3 jaren gepresteerd met een “ander” bekwaamheidsbewijs. Dit neemt niet weg dat hij op 30 juni 2022 de anciënniteit van 910 dagen bereikt in het ambt van leraar.

Als hij tijdig een BPB behaalt kan hij (mits kandidaatstelling) én mits hij geen beoordeling met werkpunten van de eerste evaluator kreeg vóór 30 juni 2022, vanaf 2022-2023 TADD-recht laten gelden voor alle vakken waarvoor hij uiterlijk op 1 september 2022 een VE heeft.

### 3 Leraar BGV in buso OV2 en OV3

Een leraar BGV heeft op 30 juni 290 dagen dienstanciënniteit in de VE-specialiteit Verzorging in OV3. Zij kreeg geen beoordeling met werkpunten van de eerste evaluator. Op basis van die anciënniteit verwerft ze niet enkel TADD-recht voor de specialiteit Verzorging maar ook desgevallend voor de andere specialiteiten in OV3 waarvoor ze een VE heeft, en ook voor betrekkingen van leraar BGV in OV2, vermits ze ook een VE heeft<sup>34</sup> voor ditzelfde ambt van leraar BGV in OV2. Voor TADD, vaste benoeming en de andere toepassingen van het Decreet Rechtspositie<sup>35</sup> gaat het immers om hetzelfde ambt van leraar BGV in OV2 als in OV3.

### 4 TADD-recht in VE op basis van dienstanciënniteit opgebouwd in het ambt van godsdienstleraar

Een leraar met diploma bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs geschiedenis heeft op 30 juni 2022 een dienstanciënniteit opgebouwd als godsdienstleraar van 242 dagen (in dienst sinds 1 november 2021 voor 14/22). Bijkomend wordt hij aangesteld als leraar Mavo in de eerste graad voor 6/22 met ingang van 10 januari 2022 tot en met 29 april 2022 en verwerft in deze periode in het ambt van leraar 110 dagen : 2 = 55 dagen.

Aangezien de diensten als godsdienstleraar meetellen voor de TADD-berekening in het VE-vak Mavo telt hij op 30 juni 2022 voldoende dagen dienst en bereikt hij het vereiste minimum aantal dagen dienstanciënniteit in het VE-vak Mavo (242 dagen godsdienstleraar + 55 dagen

---

<sup>34</sup> Alle vereiste bekwaamheidsbewijzen voor BGV in OV3 (om het even welke specialiteit) gelden immers ook als VE voor de betrekkingen van leraar BGV in OV3. Zie de [Databank Bekwaamheidsbewijzen](#).

<sup>35</sup> Het Reaffectatiebesluit maakt echter wél een onderscheid tussen de betrekkingen van leraar BGV in OV2 en die in OV3: zie punt 3.6 van de mededeling [“De verdeling van de betrekkingen en de reaffectatie in het buitengewoon basis- en secundair onderwijs”](#).



*leraar = 297 dagen > 290 dagen). Op 1 september 2022 wordt hij, mits rechtsgeldige kandidering, aangesteld met het recht op TADD als leraar (VE).*

*Voor de berekening van de TADD-dienstanciënniteit als godsdienstleraar tellen alleen de godsdienstprestaties mee en daardoor heeft hij op 30 juni 2022 slechts 242 dagen dienstanciënniteit in het vak godsdienst.*

### **6.8.3 Diensten die in aanmerking komen voor TADD-aanstelling als leraar in VO**

Bij de berekening van de dienstanciënniteit die nodig is om als leraar recht te hebben op TADD in VO (vakken, specialiteiten, opleidingen, modules of opleidingsvormen) worden alle diensten meegerekend die het personeelslid heeft gepresteerd in dat bepaalde VO-vak of die bepaalde VO-specialiteit, -opleiding of -module. Bij de berekening van deze anciënniteit worden meegerekend:

- de diensten die hij met een VO heeft gepresteerd in dat bepaalde vak of die bepaalde specialiteit, opleiding of module; de diensten die hij presteerde in het ambt van godsdienstleraar komen daarom niet in aanmerking voor de berekening van het TADD-recht in het ambt van leraar VO (zie voorbeeld 5);
- de diensten die hij onder "andere" heeft gepresteerd, maar enkel op voorwaarde dat hij voor dat bepaalde vak of die bepaalde specialiteit, opleiding of module een VO heeft op 1 september van het schooljaar waarin hij z'n TADD-recht wil laten gelden;
- maar nooit de diensten die hij met een VE heeft gepresteerd (zie voorbeeld 1);

In punt 6.8.4 gaan we dieper in op het begrip "specialiteit" (d.w.z. TV+PV, ofwel KV+PV) in het gewoon so en in buso OV4.

In punt 6.8.5 gaan we dieper in op het ambt van leraar BGV in OV2 en OV3.

Absolute voorwaarde om TADD-recht te hebben op VO-vakken of -specialiteiten is wel dat de leraar een **VO heeft op 1 september** van het schooljaar waarin hij z'n TADD-recht wil laten gelden. De vroegere prestaties waarvoor hij/zij ook op 1 september nog altijd maar een "ander" bekwaamheidsbewijs heeft, worden niet meegerekend: zie voorbeeld 4.

Als een leraar TADD-recht geniet in VO-vakken, geniet hij dat recht automatisch ook in de vakken waarvoor hij een VE heeft, ook al heeft hij die nooit onderwezen: zie reeds punt 6.8.2.

#### Voorbeelden

*1 Een leraar met diploma bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs heeft een VE voor AV Frans. Hij heeft 2 schooljaren voltijds gepresteerd maar uitsluitend in VO-vakken: AV Wiskunde (303 dagen) en TV Techniek (303 dagen). In de loop van het eerste schooljaar krijgt hij een beoordeling met werkpunten van de eerste evaluator, hij kon zijn TADD-recht in het ambt van leraar dus nog niet laten gelden in zijn tweede schooljaar.*

*De vermelde anciënniteit volstaat nog niet om TADD-recht te verwerven in een VO-vak. Maar aangezien hij in het tweede schooljaar 200 effectieve dagen anciënniteit heeft verworven in het ambt van leraar, kan hij vanaf het schooljaar nadien in elk geval TADD-recht laten gelden voor de vakken waarvoor hij een VE heeft, ook al heeft hij die nog nooit onderwezen.*

*2 Een leraar met diploma van bachelor + BPB heeft 2 schooljaren gepresteerd in het VO-vak AV Biologie in de eerste graad. Op het einde van het tweede schooljaar behaalt hij minstens 290 dagen dienstanciënniteit. Hij kreeg geen beoordeling met werkpunten van de eerste evaluator. Die*



anciënniteit volstaat om vanaf het schooljaar nadien TADD-recht te laten gelden voor AV Biologie in de eerste en de tweede graad (alle onderwijsvormen) en in de derde graad BSO, maar niet in de derde graad ASO-TSO-KSO (waar hij slechts een “ander” bekwaamheidsbewijs heeft) en evenmin voor TV/PV Toegepaste Biologie, aangezien dat andere VO-vakken zijn waarin hij nog geen anciënniteit heeft opgebouwd.

3 Een leraar heeft minstens 290 dagen gepresteerd in het vak AV Nederlands in de eerste graad. Hij kreeg geen beoordeling met werkpunten van de eerste evaluator. Naast zijn BPB heeft hij een diploma van bachelor en een diploma van master; daarmee heeft hij een VO voor AV Nederlands in alle graden en onderwijsvormen. Hoewel hij zijn dienstanciënniteit uitsluitend in de eerste graad heeft opgebouwd, verwerft hij op basis van die 290 dagen dienstanciënniteit TADD-recht in alle graden en onderwijsvormen waar hij een VO heeft voor AV Nederlands, d.w.z. in alle graden en onderwijsvormen.

Als deze leraar een masterdiploma heeft uit het studiegebied taal- en letterkunde met Nederlands als hoofdtaal, heeft hij in de 2de en 3de graad een VE voor het vak Nederlands. In dat geval geldt de dienstanciënniteit in functie van TADD-recht eerste graad niet alleen voor het VO-vak Nederlands in de eerste graad maar eveneens voor het VE Nederlands in de tweede en de derde graad. Als deze leraar voor Nederlands in de eerste graad onvoldoende diensten heeft gepresteerd (< 290 dagen DA in VO) maar wel voldoende diensten in de tweede en de derde graad (> 290 dagen DA in VE) beperkt het recht op TADD voor Nederlands zich tot de tweede en de derde graad. Het TADD-recht opgebouwd via een VE-vak geldt immers niet voor (hetzelfde) VO-vak in de eerste graad.

4 Een bachelor in het onderwijs - secundair onderwijs: Nederlands-Economie was aangesteld in AV Aardrijkskunde. Voor dit vak heeft hij een VO in de eerste graad, in alle onderwijsvormen van de tweede graad, en in de derde graad BSO en HBO5 Verpleegkunde. In de derde graad ASO-TSO-KSO heeft hij een “ander” bekwaamheidsbewijs.

Dit vak AV Aardrijkskunde heeft hij gedurende twee volledige schooljaren onderwezen voor 10/21 in de tweede graad (VO), en 6/20 in de derde graad TSO (“andere”). In de derde graad TSO zal hij geen VO verwerven; die prestaties worden dan ook niet meegerekend voor het TADD-recht in de graden en onderwijsvormen waar hij wel een VO heeft. Aangezien hij in twee schooljaren minder dan halftijds gepresteerd heeft in het VO-vak AV Aardrijkskunde, heeft hij daarin 2 x 151,5 dagen hetzij 303 dagen anciënniteit opgebouwd i.f.v. TADD.

Zijn prestaties in de derde graad TSO tellen enkel mee voor zijn TADD-recht als leraar in VE-vakken: zie punt 6.8.2.

5 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs katholieke godsdienst is aangesteld in het ambt van godsdienstleraar (VE) en in het ambt van leraar Nederlands (VO). Er wordt door de leraar in deze ambten binnen dezelfde school de volgende dienstanciënniteit opgebouwd:

- tijdens het schooljaar 2021-2022, anciënniteit op 30 juni 2022:

- o als godsdienstleraar: 303 dagen maar krijgt een beoordeling met werkpunten;
- o als leraar Nederlands (VO): 151,5 dagen;

- tijdens het schooljaar 2022-2023, anciënniteit op 30 juni 2023:

- o als godsdienstleraar: bijkomend 303 dagen;
- o als leraar geen tijdelijke aanstelling.

Hij krijgt einde schooljaar 2022-2023 een positieve beoordeling van de eerste evaluator in het ambt van godsdienstleraar. Daardoor zal hij pas op 30 juni 2023 alle verworven diensten in het ambt van godsdienstleraar (606 dagen) in rekening kunnen brengen voor de telling van de TADD-dienstanciënniteit in het ambt van godsdienstleraar maar dat zal hij niet kunnen in het ambt van leraar Nederlands waarvoor hij in 2021-2022 is aangesteld op basis van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs (VO). Op 1 september 2023 zal hij het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur (TADD) verwerven in de volgende ambten en voor sommige zelfs zonder eerdere tijdelijke aanstelling:

- in het ambt godsdienstleraar;
- in het ambt van leraar maar beperkt tot de VE-vakken;
- in alle andere wervingsambten (ongeacht VE of VO).

Het meenemen van godsdienstdienstprestaties voor de TADD-berekening in andere ambten is uiteraard mogelijk voor zover het gaat om godsdienstprestaties gepresteerd in **dezelfde scholengemeenschap**. De berekening dienstanciënniteit i.f.v. TADD is immers gerelateerd aan de scholengemeenschap. Dus de godsdienstprestaties kunnen enkel meegenomen worden voor de TADD-berekening in ambten waarin het personeelslid is aangesteld binnen dezelfde scholengemeenschap en dus niet voor de aanstellingen in ambten van bv. leraar, opvoeder, onderwijzer, administratief medewerker bas, kleuteronderwijzer... die worden opgenomen buiten de eigen scholengemeenschap.

6 Een godsdienstleraar heeft in scholengemeenschap A een volledig schooljaar deeltijds gewerkt en bouwt in dit ambt op 30 juni 235 dagen dienstanciënniteit op. Het daaropvolgende schooljaar wordt hij aangesteld binnen dezelfde scholengemeenschap/andere instelling in de volgende betrekkingen:

- o als a.i. opvoeder (VE) 9/36: voor de berekening van de DA-TADD in het ambt van opvoeder moeten de 235 dagen dienstanciënniteit als godsdienstleraar meegenomen worden waardoor hij het recht op TADD automatisch verwerft in het ambt van opvoeder ingeval van een positieve beoordeling door de eerste evaluator;
- o als leraar geschiedenis (VO) 9/21: voor de berekening van de DA-TADD in het ambt van leraar geschiedenis (VO) tellen de 235 dagen dienstanciënniteit als godsdienstleraar niet mee. Voor het recht op TADD in het VO-vak Geschiedenis kunnen enkel diensten in dit VO vak meegenomen worden.

#### 6.8.4 “Vak” en “specialiteit” voor de leraar in het gewoon so en in buso OV4

Met “specialiteit” wordt bedoeld: zowel TV als PV (bv. Hotel), resp. zowel KV als PV (bv. Beeldende vorming).

Om recht te hebben op TADD in een technisch vak (TV), een praktisch vak (PV) of een kunstvak (KV) waarvoor de betrokken leraar een VE heeft, worden alle diensten gepresteerd in het ambt van leraar in rekening gebracht.

Om recht te hebben op TADD in een technisch vak (TV), een praktisch vak (PV) of een kunstvak (KV) waarvoor de betrokken leraar een VO heeft, worden alle gepresteerde diensten in de specialiteit meegerekend (d.w.z. TV én PV, resp. KV én PV), maar enkel op voorwaarde dat de leraar zowel voor TV als voor PV een VO heeft. Dezelfde redenering geldt voor KV en PV binnen dezelfde specialiteit. Maar diensten in VE (bv. voor PV) leveren geen anciënniteit op voor VO-vakken (bv. in TV, of in hogere graden), zelfs niet binnen dezelfde specialiteit. Zie voorbeeld 2.

We verduidelijken met de specialiteit “Hotel”: bij de berekening van de anciënniteit i.f.v. TADD in het vak ...:

- TV Hotel (VE): alle prestaties in het ambt van leraar worden meegerekend in om het even welk vak, ook de diensten gepresteerd onder VO of onder “andere”;
- TV Hotel (VO): enkel die prestaties in TV Hotel en in PV Hotel worden meegerekend waarvoor de betrokken leraar op 1 september een VO heeft, niet de prestaties waarvoor hij dan een VE of een “ander” bekwaamheidsbewijs heeft;
- PV Hotel (VE): alle prestaties in het ambt van leraar worden meegerekend in om het even welk vak, ook de diensten gepresteerd onder VO of onder “andere”;
- PV Hotel (VO): enkel die prestaties in TV Hotel en in PV Hotel worden meegerekend waarvoor de betrokken leraar op 1 september een VO heeft, niet de prestaties waarvoor hij dan een VE of een “ander” bekwaamheidsbewijs heeft.

### Voorbeelden

*1 Een leraar (bekwaamheidsbewijs bachelor + BPB) heeft een VO voor de specialiteit (d.w.z. voor TV en PV) Elektriciteit in alle graden, en heeft in die specialiteit minstens 290 dagen gepresteerd en kreeg geen beoordeling met werkpunten van de eerste evaluator. Ook als hij die anciënniteit uitsluitend in PV in de eerste graad heeft opgebouwd, verwerft hij op basis van die 290 dagen TADD-recht voor alle VE-vakken en voor TV en PV Elektriciteit in alle graden waar hij een VO heeft, ook al heeft hij nog geen diensten gepresteerd in TV en helemaal geen diensten in de tweede of derde graad.*

*2 Een leraar (bekwaamheidsbewijs HSTO Hout + BPB + 3 jaar NE) heeft voor de specialiteit Hout een VE voor TV + PV in de eerste graad en in de tweede en derde graad BSO. In de tweede en derde graad TSO heeft hij een VE voor PV maar een VO voor TV. Recht op TADD in deze specialiteit kan hij verwerven op basis van de volgende diensten:*

- *voor TADD in VE (TV+PV in eerste graad en in tweede en derde graad BSO; PV in tweede en derde graad TSO): op basis van alle diensten in het ambt van leraar, zowel de diensten in VE-vakken als die in VO-vakken als in vakken waarvoor hij een “ander” bekwaamheidsbewijs heeft (zie punt 6.8.2);*
- *voor TADD in het VO-vak TV Hout in de tweede en derde graad TSO: enkel de diensten die hij heeft gepresteerd in dit VO-vak TV Hout in de tweede en/of derde graad TSO.*

### **6.8.5 Leraar BGV in OV2 en in OV3**

Bij de berekening van de anciënniteit i.f.v. TADD in het ambt van leraar BGV worden de volgende diensten meegerekend:

- Voor TADD als leraar BGV in OV2 (VE): alle prestaties in het ambt van leraar BGV, ook de diensten als leraar BGV in OV3, zelfs als ze zijn gepresteerd met een VO of een “ander” bekwaamheidsbewijs. De voorwaarde is wel dat de betrokkene uiterlijk op 1 september een VE heeft voor leraar BGV in OV2.
- Voor TADD als leraar BGV in OV2 (VO): enkel de prestaties in het ambt van leraar BGV in OV2 of OV 3 waarvoor het personeelslid op uiterlijk 1 september een VO heeft, ook als hij tijdens die prestaties nog maar een “ander” bekwaamheidsbewijs had. De voorwaarde is wel dat de betrokkene uiterlijk op 1 september een VO heeft voor leraar BGV in OV2. De prestaties waarvoor de betrokkene een VE heeft, worden niet in aanmerking genomen voor TADD in VO.

- Voor TADD als leraar BGV in een VE-specialiteit in OV3: alle prestaties in het ambt van leraar BGV worden meegerekend, ook de diensten als leraar BGV in OV2, en in andere specialiteiten in OV3, ook als die diensten zijn gepresteerd met een VO of een “ander” bekwaamheidsbewijs.
- Voor TADD als leraar BGV in een VO-specialiteit in OV3: enkel de prestaties als leraar BGV in die bepaalde specialiteit in OV3 worden meegerekend; ook de diensten nog gepresteerd waren met een “ander” bekwaamheidsbewijs. De voorwaarde is wel dat de betrokkene uiterlijk op 1 september een VO heeft. De prestaties waarvoor de betrokkene een VE heeft, worden niet in aanmerking genomen voor TADD in VO.

### Voorbeeld

*Een leraar BGV met bekwaamheidsbewijs bachelor (PBA) voedings- en dieetkunde + BPB heeft op 30 juni tenminste 290 dagen dienstanciënniteit in de specialiteit Verzorging in OV3 waarvoor ze een VO heeft. Zij kreeg geen beoordeling met werkpunten van de eerste evaluator. Op basis van die anciënniteit heeft ze vanaf het schooljaar nadien TADD-recht als leraar BGV, namelijk:*

- *als leraar BGV in de specialiteit Verzorging in OV3 (aangezien ze 290 dagen anciënniteit heeft in deze VO-specialiteit);*
- *als leraar BGV in de specialiteit Huishoudkunde en in Voeding in OV3 waarvoor ze een VE heeft (TADD-recht op basis van ze 290 dagen anciënniteit in het ambt van leraar BGV: zie punt 6.8.2);*
- *als leraar BGV in OV2 waarvoor ze eveneens een VE heeft (eveneens TADD-recht op basis van 290 dagen anciënniteit in het ambt van leraar BGV).*

## 6.9 Verlies van TADD-dienstanciënniteit

### 6.9.1 Verlies van dienstanciënniteit na een beoordeling

Welke gevolgen een beoordeling heeft op de door het personeelslid verworven dienstanciënniteit hangt af van het soort van beoordeling dat het personeelslid krijgt uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het de voorwaarden om het recht op TADD zou verwerven.

#### Positieve beoordeling

Indien uiterlijk 30 juni van het schooljaar een positieve beoordeling wordt gegeven of er wordt geen beoordeling wordt gegeven, dan wordt er verondersteld dat het personeelslid een **positieve beoordeling** heeft gekregen. In dit geval verwerft het op basis van de verworven dienstanciënniteit op 1 september daaropvolgend het recht op TADD en krijgt het uitzicht op een duurzame tewerkstelling in het onderwijs.

In heel veel gevallen zal het startend tijdelijk personeelslid al na één jaar in aanmerking komen voor een tijdelijke aanstelling met recht TADD. Wil het schoolbestuur dit om bepaalde redenen vermijden, dan zal de evaluator de beoordeling met werkpunten of de negatieve beoordeling moeten uitspreken vóór 30 juni van het eerste schooljaar.

#### Beoordeling met werkpunten

Bij een **beoordeling met werkpunten** behoudt het personeelslid de reeds verworven dienstanciënniteit maar komt nog niet in aanmerking voor een TADD-aanstelling. Het heeft gedurende de vijf volgende schooljaren wel recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling (TABD) in een instelling

van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor de beoordeling met werkpunten is toegekend maar pas nadat de betrekkingen toegekend zijn aan de hoger voorrangsgerechtigde personeelsleden.

Bij een nieuwe tijdelijke aanstelling moet het personeelslid ingevolge de beoordeling met werkpunten nog 200 dagen (extra) presteren vooraleer opnieuw in aanmerking te komen voor het recht op TADD. Op het einde van deze periode - voor 30 juni - moet het personeelslid een nieuwe beoordeling krijgen die enkel positief of negatief kan zijn. De eerste evaluator kan dus maar eenmaal een beoordeling met werkpunten geven die om bijkomende dienstanciënniteit vraagt.

In geval van beoordeling met werkpunten verliest het tijdelijk personeelslid zijn dienstanciënniteit dus niet maar door de beoordeling met werkpunten kan het zijn dienstanciënniteit nog niet inroepen voor het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur.

#### Voorbeeld

*Personeelslid is halftijds aangesteld in het ambt van opvoeder in school A (SB 1) en krijgt een beoordeling met werkpunten. De opgebouwde dienstanciënniteit (303 dagen) kan het voorlopig nog niet inbrengen voor de berekening van het recht op TADD voor het ambt van opvoeder, in de school/SG. Betrokkene moet immers 200 dagen extra presteren. In school B (SB 2) heeft dit personeelslid gelijktijdig een interimaire aanstelling eveneens in het ambt van opvoeder (9/36). Het personeelslid verwerft er 151,5 dagen dienstanciënniteit. Dit aantal dagen is ontoereikend om het recht op een TADD-aanstelling als opvoeder in alle scholen van de scholengemeenschap te verwerven.*

*Zelfde voorbeeld maar omgekeerde situatie: personeelslid krijgt in school A (SB1) in het ambt van opvoeder geen beoordeling met werkpunten, het verwerft dus op 30 juni 303 dagen DA-TADD. In school B (SB 2) krijgt hij voor zijn interimaire aanstelling als opvoeder 9/36 wél een beoordeling met werkpunten. Ondanks een beoordeling met werkpunten bij het SB 2 en omdat het personeelslid vanuit de andere scholen van de scholengemeenschap voldoende dienstanciënniteit in rekening kan brengen, verwerft het toch het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur als opvoeder in alle scholen van de scholengemeenschap, behalve in school B waar het een beoordeling met werkpunten kreeg. Het gevolg hiervan is dat er bijkomende prestaties ingevolge de beoordeling met werkpunten in school B dienen gepresteerd te worden om ook daar het TADD-recht te verwerven. We spreken hier van een tijdelijk ingeperkt recht TADD op niveau van de SG in het ambt van opvoeder en dit in afwachting van een nieuwe beoordeling. Als die beoordeling na verlenging positief is, dan wordt de opgebouwde dienstanciënniteit in het ambt van opvoeder toch volledig in aanmerking genomen. Indien die beoordeling negatief is, dan wordt de tijdelijke inperking omgezet naar een definitieve beperking. Zie voor meer toelichting in het volgend punt "negatieve beoordeling".*

#### Negatieve beoordeling

De eerste evaluator kan oordelen dat het personeelslid niet geschikt is voor een verdere of nieuwe tewerkstelling in het onderwijs en aldus niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur te verwerven, hij geeft in deze situatie een **negatieve beoordeling**. Het personeelslid kan hierdoor zijn opgebouwde dienstanciënniteit die het in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij de negatieve beoordeling heeft gekregen, niet inroepen om zich kandidaat te stellen bij het schoolbestuur voor het recht op een tijdelijke aanstelling voor

doorlopende duur in het ambt in kwestie. Hij kan die anciënniteit ook niet invoeren in een andere school van hetzelfde of een ander schoolbestuur.

Als het personeelslid met een negatieve beoordeling alsnog door het bestuur in dezelfde instelling en in hetzelfde ambt opnieuw wordt aangesteld in het daaropvolgende schooljaar of later, wordt die negatieve beoordeling automatisch omgezet in een beoordeling met werkpunten. En dan gelden de regels die voor de personeelsleden gelden die initieel een beoordeling met werkpunten gekregen hebben (dus in betrokken ambt in de instelling bijkomend 200 effectieve dagen te presteren).

#### Voorbeeld

1 Een personeelslid tewerkgesteld in het basisonderwijs als administratief medewerker heeft tijdens het volledige schooljaar 2021-2022 de volgende dienstanciënniteit opgebouwd in de scholengemeenschap (het gaat om dienstperiodes in 3 basisscholen telkens voor een halftijdse betrekking):

- In school A: 303 dagen (volledig schooljaar);
- In school B: 125 dagen (deel van het schooljaar);
- In school C: 167 dagen (deel van het schooljaar).

Vóór 30 juni 2022 krijgt het personeel in school A een negatieve beoordeling. Het personeelslid verliest 303 dagen dienstanciënniteit in het ambt van administratief medewerker. Dit verlies van diensten beperkt zich tot het ambt en de instelling waar het personeelslid deze beoordeling kreeg. Voor de scholen B en C krijgt het personeelslid een positieve beoordeling. Hij brengt voor die scholen in totaal 292 dagen dienstanciënniteit in waarmee hij op 30 juni 2022 in de scholengemeenschap het TADD-recht verwerft voor het ambt van administratief medewerker, behalve in school A. Dit wil zeggen dat dit personeelslid op 1 september 2022 een ingeperkt TADD-recht heeft op niveau van de scholengemeenschap. Dit personeelslid kan de diensten opgebouwd in de scholen B en C niet aanwenden in school A waar hij een negatieve beoordeling kreeg<sup>36</sup>. Dit verlies aan dienstanciënniteit is nooit te herstellen tenzij het personeelslid het daaropvolgende schooljaar of zelfs later in deze school opnieuw in het ambt van administratief medewerker een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur krijgt, de negatieve beoordeling wordt in dit geval dan omgezet in een beoordeling met werkpunten.

2 Personeelslid heeft een aanstelling als onderwijzer voor 6/24 in school A, 6/24 in school B en 6/24 in school C. De scholen A, B en C behoren tot dezelfde scholengemeenschap samen met nog 4 andere scholen. In schooljaar 2021-2022 krijgt dit personeelslid in school A een negatieve beoordeling, in school B een beoordeling met werkpunten en in school C een positieve beoordeling.

De TADD-anciënniteit op 30/6/2022 zou in totaal 303 dagen zijn aangezien dit personeelslid meer dan een halftijdse aanstelling heeft gewerkt in het ambt onderwijzer binnen de scholengemeenschap. Echter voor het berekenen van het recht op TADD zijn er een aantal beperkingen omwille van de verschillende beoordelingen:

- in school A op 30/6/2022: het personeelslid verliest de opgebouwde dienstanciënniteit omwille van de negatieve beoordeling;
- in school B op 30/6/2022: het personeelslid kan de opgebouwde dienstanciënniteit 151,5 dagen (voorlopig) nog niet meetellen omwille van de beoordeling met werkpunten;

---

<sup>36</sup> [Art. 23bis, § 7, 2°, DRP](#)



- in school C op 30/6/2022: het personeelslid verwerft 303 dagen : 2 (minder dan een half-tijdse aanstelling) = 151,5 dagen opgebouwde dienstanciënniteit.

Gevolgen:

- op 1/9/2022 kan dit personeelslid nog geen recht op TADD invoeren want het heeft op 30 juni 2022 nog geen 290 dagen dienstanciënniteit in het ambt van onderwijzer opgebouwd in de scholengemeenschap;

- op 1/9/2022 wordt dit personeelslid niet met het recht op TADD aangesteld in het ambt van onderwijzer, het wordt wel verplicht aangesteld in een tijdelijke betrekking als gevolg van de beoordeling met werkpunten. De TABD-aanstelling is als volgt: in school B opnieuw 12/24 en in school D 6/24. School B geeft uiterlijk 30 juni 2023 een positieve beoordeling en school D geeft een beoordeling met werkpunten. Ondertussen heeft dit personeelslid 151,5 dagen dienstanciënniteit opgebouwd in school D die nog niet in rekening gebracht kunnen worden omwille van de beoordeling met werkpunten. In school B mogen de 454,5 (303 dit schooljaar + 151,5 vorig schooljaar) dagen wel meegeteld worden;

- op 1/9/2023 heeft dit personeelslid in totaal 606 dagen dienstanciënniteit opgebouwd die in aanmerking komen voor het recht op TADD: vanuit school B (schooljaar 2021-2022) 151,5 dagen + (schooljaar 2022-2023) 303 dagen; school C (schooljaar 2021-2022): 151,5 dagen. Hiermee behaalt het personeelslid minstens de 290 vereiste dagen dienstanciënniteit in de scholengemeenschap en kan het het recht op TADD invoeren vanaf het schooljaar 2023-2024 in de hele scholengemeenschap uitgezonderd:

- in school A omwille van de negatieve beoordeling in schooljaar 2021-2022;

- en in school D omwille van de beoordeling met werkpunten tijdens het schooljaar 2022-2023.

Let wel: in de opgesomde situaties verliest het personeelslid in sommige situaties enkel TADD-anciënniteit, maar geen enkele andere anciënniteit. Er is dus geen gevolg voor de anciënniteit i.f.v. vaste benoeming of van reffectatie en terbeschikkingstelling, en evenmin voor de geldelijke of sociale anciënniteit.

### 6.9.2 Verlies van dienstanciënniteit na een ontslag

Voor verdere toelichtingen hierbij verwijzen we naar de webpagina "[Einde aanstelling en ontslag](#)".

## 6.10 Gegevensuitwisseling binnen een scholengemeenschap

De decreetgever heeft vastgelegd welke gegevens besturen binnen een scholengemeenschap mogen uitwisselen over personeelsleden met een TADD-aanstelling ([art. 23 bis, § 17, 1<sup>ste</sup> lid Decreet Rechtspositie](#)):

- De identificatiegegevens
- De opdracht(en) en betrekking(en);
- De dienstanciënniteit;
- De school en het schoolbestuur;
- De verslagen van functionerings- en evaluatiegesprekken;
- Verslagen in functie van de beoordeling.

Met die bepaling in het rechtspositiedecreet geeft de decreetgever een wettelijke basis aan de schoolbesturen van een scholengemeenschap om in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming van 27 april 2016 onderling gegevens over dienstprestaties van personeelsleden uit te wisselen.

In deze decreetale oplistijng wordt ook de dienstanciënniteit vermeld. Het is dus reglementair mogelijk dat schoolbesturen - lees schoolsecretariaten - gegevens over de verworven dienstanciënniteit in het kader van TADD uitwisselen.

## 7 Anciënniteit i.f.v. vaste benoeming

### 7.1 Vaste benoeming in selectie- of bevorderingsambten

Selectieambten zijn: adjunct-directeur, technisch adviseur (TA) en coördinator (deeltijds BSO).  
Bevorderingsambten zijn: directeur, technisch adviseur-coördinator (TAC) en beheerder (inter-naat).

Om in deze ambten te kunnen worden benoemd, is **wettelijk geen anciënniteit vereist**; die hoeft dan ook niet te worden berekend. Een personeelslid verwerft wel recht op benoeming in een concrete betrekking wanneer het in die bepaalde betrekking een zekere tijd aangesteld is geweest in afwachting van vaste benoeming. Zie hiervoor punt 6 van de mededeling "[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- of bevorderingsambten](#)".

### 7.2 Anciënniteit i.f.v. vaste benoeming in wervingsambten

#### 7.2.1 Om welke anciënniteit gaat het

##### 7.2.1.1 360 dagen dienstanciënniteit

Om benoemd te kunnen worden in een wervingsambt stelt het Decreet Rechtspositie een aantal voorwaarden, o.a. wat betreft de anciënniteit van het personeelslid:

- ten **minste 360 dagen** dienstanciënniteit verworven hebben;
- bij het **schoolbestuur** (zowel in de instellingen van hetzelfde schoolbestuur binnen als buiten de scholengemeenschap); het schoolbestuur kan ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid heeft verworven in stellingen die tot een ander schoolbestuur behoren;
- in het bedoelde **ambt** van de vaste benoeming;
- én, indien het gaat om VO in **een ambt van leraar** : anciënniteit in dát bepaalde VO-vak of in die bepaalde VO-specialiteit, -opleiding of -module. Zie punt 7.2.3;
- én, indien het gaat om benoeming op basis van een **verlof voor TAO** in een ambt van leraar: 360 dagen dienstanciënniteit verworven bij het schoolbestuur in dát bepaalde vak of die bepaalde specialiteit, opleiding of module waarin het vast benoemd wenst te worden. Deze voorwaarde wordt zelfs gecontroleerd indien het gaat om een VE-vak of die bepaalde specialiteit. Zie punt 7.2.3.

##### 7.2.1.2 960 dagen dienstanciënniteit

Personeelsleden die voldoen aan de benoemingsvoorwaarden, kunnen bovendien een zekere voorrang laten gelden indien ze bij het schoolbestuur **960 dagen dienstanciënniteit** hebben in de betrokken personeelscategorie. Zie ook volgend punt.



### 7.2.2 Berekeningswijze van de anciënniteit i.f.v. vaste benoeming in wervingsambten

De anciënniteit i.f.v. vaste benoeming: anciënniteit als algemene benoemingsvoorwaarde (360 dagen) resp. als voorrangscriterium (960 dagen) wordt berekend volgens de algemene principes die hoger zijn uiteengezet; dit betekent:

- dat de maanden juli en augustus voor een tijdelijk personeelslid enkel wordt meegeteld indien hij/zij was aangesteld in het ambt van administratief medewerker (zie punt 3.4);
- dat de dagen gepresteerd als tijdelijk personeelslid worden vermenigvuldigd met 1,2 behalve de prestaties in het ambt van administratief medewerker (zie punt 3.5);
- dat de anciënniteit voor een leraar wordt berekend voor het geheel van de specialiteit, d.w.z. voor TV en PV samen, resp. voor KV en PV samen - althans op voorwaarde dat de betrokken leraar dezelfde classificatie van bekwaamheidsbewijs heeft: een VE voor PV én voor TV (of voor PV + KV), ofwel een VO voor PV én voor TV (of PV + KV), zie punt 7.2.3.
- en met toepassing van de andere principes die zijn uiteengezet in de punten 3 tot 6.

De datum waarop de voormelde dienstanciënniteit van 360 dagen/960 dagen moet bereikt zijn, ligt decretaal vast op **31 augustus** voorafgaand aan de benoemingsdatum.

Het personeelslid dat voldoet aan de benoemingsvoorwaarden en bovendien 960 dagen dienstanciënniteit heeft in een betrekking van de betrokken personeelscategorie (d.w.z. het ondersteunend of het bestuurs- en onderwijzend personeel of eventueel nog andere categorieën), heeft voorrang op kandidaten die deze 960 dagen dienstanciënniteit nog niet bezitten (zie [art. 35, §2 van het DRP](#)).

Voor de berekening van deze dienstanciënniteit kan het schoolbestuur zich beperken tot de diensten die zijn gepresteerd bij het eigen schoolbestuur, maar het mag ook rekening houden met de diensten gepresteerd in een school van een ander schoolbestuur die behoort tot dezelfde scholengemeenschap. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de eventuele afspraken die hierover in het LOC zouden gemaakt zijn.

#### Voorbeelden

*1 Een onderwijzer was het eerste schooljaar aangesteld in een interimbetrekking van 1 september tot 31 maart, en nadien nog een volledig schooljaar in een vacante betrekking, en dit voor een halftijdse opdracht (12/24).*

*Daarmee heeft hij in functie van vaste benoeming op 31 augustus een anciënniteit verworven van  $(212 + 303 = 515 \text{ dagen} \times 1,2 = 618 \text{ dagen dienstanciënniteit})$ .*

*2 Een vastbenoemde kleuterleidster (SB 1) is met ingang van 1 september 2021 tijdelijk aangesteld in hetzelfde ambt (andere SG/ander SB2) via een verlof TAO. Om daar benoemd te kunnen worden, moet het personeelslid op 31 augustus voorafgaand aan de vaste benoeming een dienstanciënniteit bereikt hebben van 360 dagen in het ambt kleuteronderwijzer bij SB 2. Dit aantal dagen dienstanciënniteit verwerft zij niet na 4 maanden tijdelijke aanstelling, ze gaat die anciënniteit pas verwerven op 31 augustus 2022. Op 1 januari 2023 kan ze vast benoemd worden bij SB2 indien voldaan is aan alle benoemingsvoorwaarden.*

*3 Een administratief medewerker is in 2021-2022 via TAO voltijds aangesteld als opvoeder in een andere scholengemeenschap/ander schoolbestuur. Hij hoopt in die nieuwe scholengemeenschap vast benoemd te kunnen worden op 1 januari 2022.*

*De 360 dagen dienstanciënniteit die vereist zijn bij het schoolbestuur om daar te kunnen worden benoemd in het ambt van opvoeder, bereikt hij niet op 31 augustus voorafgaand aan 1 januari 2022. Hij kan dus niet nog niet vast benoemd worden. Hij bereikt die anciënniteit wel op 31 augustus 2022. Daarom is een vaste benoeming ten vroegste mogelijk op 1 januari 2023.*

*4 Vóór het lopende schooljaar heeft een personeelslid gedurende drie volledige schooljaren diensten gepresteerd binnen de scholengemeenschap: twee schooljaren voltijds als leraar in school 1 (schoolbestuur X) en één schooljaar voltijds als leraar in school 2 (schoolbestuur Y). De scholen behoren tot dezelfde scholengemeenschap. Noch bij schoolbestuur X, noch bij schoolbestuur Y heeft betrokkene 960 dagen dienstanciënniteit in het bestuurs- en onderwijzend personeel. Indien de schoolbesturen X en Y beslist hebben om voor het voorrangrecht geen rekening te houden met de anciënniteit die de personeelsleden verworven hebben bij een ander schoolbestuur, zal de betrokkene geen voorrang kunnen inroepen. Dat hij geen voorrang heeft, neemt niet weg dat hij wel aan de benoemingsvoorwaarden kan voldoen.*

*5 Een personeelslid is sinds vier jaar voltijds vast benoemd als leraar, en werd via een verlof voor tijdelijk andere opdracht een volledig schooljaar aangesteld in het ambt van opvoeder. Hij kandideert voor benoeming in het ambt van opvoeder, waarin hij op 31 augustus een anciënniteit had van 360 dagen. Daarmee voldoet hij wel aan de benoemingsvoorwaarden maar kan hij nog geen voorrang inroepen tegenover andere kandidaten aangezien hij in de categorie van het ondersteunend personeel nog geen 960 dagen anciënniteit heeft bereikt op 31 augustus.*

### **7.2.3 Voor de leraar: anciënniteit in een vak of specialiteit**

In het ambt van leraar wordt in sommige gevallen ook 360 dagen anciënniteit gevraagd voor benoeming in een vak of specialiteit. In punt 6.8.1 is opgesomd welke ambten het Decreet Rechtspositie allemaal verstaat onder “leraar”.

- Voor een benoeming in een VO-vak of specialiteit moet het personeelslid altijd 360 dagen dienstanciënniteit verworven hebben in dát VO-vak of die bepaalde specialiteit bij het schoolbestuur op 31 augustus voorafgaand aan de benoeming;
- Voor een benoeming als gereffecteerde of als personeelslid aangesteld op basis van een verlof voor TAO moet het personeelslid ook 360 dagen dienstanciënniteit verworven hebben maar op 31 december voorafgaand aan de benoeming voor het VE-vak waarvoor hij kandideert. Die dienstanciënniteit mag ook buiten het schoolbestuur verworven zijn.

Met “specialiteit” wordt bedoeld: zowel TV als PV (bv. Hotel), resp. zowel KV als PV (bv. Beeldende vorming).

Bij de berekening van de anciënniteit voor benoeming in een technisch vak (TV), een praktisch vak (PV) of een kunstvak (KV) waarvoor de betrokken leraar een VO heeft, mogen zowel de diensten in TV als die in PV worden meegerekend (resp. zowel de diensten in KV als die in PV), maar enkel op voorwaarde dat de leraar zowel voor TV als voor PV een VO heeft. Dezelfde redenering geldt voor KV en PV binnen dezelfde specialiteit. Maar diensten in VE (bv. voor PV) leveren geen anciënniteit op voor VO-vakken (bv. in TV, of in hogere graden), zelfs niet binnen dezelfde specialiteit.

We verduidelijken met de specialiteit “Hotel”: bij de berekening van de anciënniteit i.f.v. vaste benoeming in het vak ...:

- TV Hotel (VE op datum van benoeming): alle prestaties in TV en PV Hotel worden meegerekend, ook de diensten die in deze specialiteit gepresteerd zijn met een VO of een “ander” bekwaamheidsbewijs, maar enkel op voorwaarde dat de betrokkene ondertussen een VE heeft in de graad/graden en onderwijsvorm(en) waarvoor hij kandideert.
- TV Hotel (VO op datum van benoeming): enkel die prestaties in TV Hotel en in PV Hotel worden meegerekend waarvoor de betrokken leraar een VO heeft. De diensten in TV/PV Hotel die nog met een “ander” bekwaamheidsbewijs zijn gepresteerd, worden enkel meegerekend als de leraar daarvoor ondertussen een VO verworven heeft. De diensten die zijn gepresteerd in VE-vakken worden niet meegerekend voor de anciënniteit in de VO-specialiteit Hotel.
- PV Hotel (VE op datum van benoeming): alle prestaties in TV en PV Hotel worden meegerekend, ook de diensten die in deze specialiteit gepresteerd zijn met een VO of een “ander” bekwaamheidsbewijs, maar enkel op voorwaarde dat de betrokkene ondertussen een VE heeft in de graad/graden en onderwijsvorm(en) waarvoor hij kandideert.
- PV Hotel (VO op datum van benoeming): enkel die prestaties in TV Hotel en in PV Hotel worden meegerekend waarvoor de betrokken leraar een VO heeft. De diensten in TV/PV Hotel die nog met een “ander” bekwaamheidsbewijs zijn gepresteerd, worden enkel meegerekend als de leraar daarvoor ondertussen een VO verworven heeft. De diensten die zijn gepresteerd in VE-vakken worden niet meegerekend voor de anciënniteit in de VO-specialiteit Hotel.
- In TV/PV Hotel waarvoor de betrokken leraar ook op de datum voor benoemingen nog maar een “ander” bekwaamheidsbewijs heeft, kan hem uiteraard geen benoeming worden toegekend. Daarvoor hoeft dan ook geen anciënniteit te worden berekend i.f.v. benoeming.

#### **7.2.4 De dienstanciënniteit voor wie uitbreiding van vaste benoeming vraagt op 1 januari 2022 (overgangmaatregel voor deeltijds vastbenoemden op 1 januari 2021<sup>37</sup>)**

Personeelsleden die op 1 januari 2021 door een schoolbestuur deeltijds vastbenoemd zijn in een ambt, kunnen voor een uitbreiding van hun vaste benoeming in dát ambt op 1 januari 2022 de volgende diensten mee in rekening brengen:

- alle prestaties die zij in het ambt hebben verworven bij het betrokken schoolbestuur;
- én de prestaties die zij in dát ambt hebben verworven bij een ander schoolbestuur;
- de instellingen behoren tot dezelfde scholengemeenschap.

Het meenemen van diensten verworven bij andere schoolbesturen kan enkel indien het schoolbestuur waar het personeelslid deeltijds vast benoemd is op 1 januari 2021 en waar het personeelslid op 1 januari 2022 uitbreiding van benoeming vraagt in datzelfde ambt, op 1 januari 2021 geen gebruik heeft gemaakt van de bepaling dat er bij haar een dienstanciënniteit van ten minste 360 dagen, waarvan 240 dagen effectief gepresteerd, moest verworven zijn.

#### **Voorbeelden**

*1 Een educatieve master vakdidactiek economie is deeltijds vast benoemd voor AV Economie (VE) op 1 januari 2021. De vaste benoeming gebeurde voor 14/21, het schoolbestuur aanvaardde de*

---

<sup>37</sup> [Art. 77ter, § 10, DRP](#)

vaste benoeming zonder dat het personeelslid bij haar effectieve dienstanciënniteit had opgebouwd (bouwde enkel dienstanciënniteit op als leraar bij andere schoolbesturen maar wel binnen de scholengemeenschap).

Op 1 september 2021 wordt dit personeelslid bijkomend aangesteld in de eigen school voor 4/21 TV Kantoortechnieken (VE) tweede graad tso en voor 2/20 TV Verkoop (VE) derde graad tso. Voor de uitbreiding van vaste benoeming in deze tijdelijke vacante betrekkingen komt dit personeelslid uitzonderlijk in aanmerking hoewel het op 31 augustus 2021 nog steeds geen 360 dagen dienstanciënniteit in het ambt van leraar bij het schoolbestuur heeft gepresteerd.

2 Een deeltijds vast benoemd kinderverzorgster is halftijds aangesteld bij SB 1. Het verwierf op 1 januari 2021 binnen de scholengemeenschap enkel een vaste benoeming bij SB 1 en niet bij SB 2 waar er op dat ogenblik ook een halftijdse vacante betrekking werd aangeboden i.f.v. de vaste benoeming op niveau van de scholengemeenschap. Het SB 2 weigerde toen de vaste benoeming aan de kinderverzorgster te verlenen omdat het schoolbestuur de benoemingsregel "DA bij het eigen schoolbestuur" hanteerde.

PL is op 1 september 2021 in de vacante halftijdse betrekking van kinderverzorgster bij het SB 2 aangesteld. Op 1 januari 2022 kan het niet vast benoemd worden, de overgangsbepaling is niet van toepassing maar wel de algemene benoemingsregel die bepaalt dat het personeelslid op 31 augustus 2021 de vereiste dienstanciënniteit bij het schoolbestuur moet bereikt hebben.

## 8 Anciënniteit i.f.v. "vrij zijn van reffectatie"

De reffectatiereglementering kent het begrip "vrij zijn van reffectatie" voor tijdelijke personeelsleden, de zgn. vrijstelling van reffectatie. Deze vrijstelling van reffectatie geldt niet ten aanzien van de eerste reffectatiecommissie. Voor scholen die tot een scholengemeenschap behoren is dat de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap; voor scholen buiten een scholengemeenschap is dat de Vlaamse reffectatiecommissie.

### 8.1 Principes geldig tot en met 31 mei 2022

Een betrekking is vanaf 1 september van het schooljaar in kwestie niet meer vatbaar voor reffectatie of wedertewerkstelling, als het personeelslid dat die betrekking bekleedt een dienstanciënniteit heeft van ten minste 580 dagen in hoofdamt, gespreid over ten minste twee schooljaren<sup>38</sup>.

Het personeelslid moet deze dienstanciënniteit bereiken op :

a) 31 augustus van het voorgaande schooljaar voor de leden van het administratief personeel, de administratieve medewerker in het basisonderwijs, de leden van het ondersteunend personeel in het secundair onderwijs, voor het ondersteunend en technisch personeel van de centra, en voor het personeel van de semi-internaten;

b) 30 juni van het voorgaande schooljaar voor de andere personeelsleden.

Elke tijdelijke met het statuut van TADD is vrij van reffectatie, maar ook voor hen geldt de vrijstelling pas na de werking van de eerste reffectatiecommissie.

---

<sup>38</sup> Voor de diensten die in aanmerking genomen worden: zie punt 9.2.1. Voor de berekening geldt de beginleeftijd hier niet.

De Vlaamse reffectatiecommissie zal tijdens het schooljaar 2021-2022 voor de laatste keer de betrekkingen van tijdelijken die geen 580 dagen dienstanciënniteit in tenminste twee schooljaren verworven hebben, kunnen gebruiken om terbeschikking gestelde personeelsleden wegens ontstentenis van betrekking, in te reffecteren of weder tewerk te stellen.

## 8.2 Principes geldig vanaf 1 juni 2022

Vanaf 1 juni 2022 wordt de definitie van een betrekking die niet meer vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling, anders gedefinieerd: los van een aantal dagen verworven dienstanciënniteit maar gekoppeld aan het administratief statuut van het tijdelijk personeelslid. Enkel de tijdelijke personeelsleden aangesteld in het statuut “tijdelijk van bepaalde duur” (TABD) kunnen worden bedreigd en mogelijks hun tijdelijke betrekking verliezen. Concreet wordt de nieuwe definitie voor het eerst toegepast vanaf het schooljaar 2022-2023.

De nieuwe definitie van betrekking niet vatbaar voor reffectatie en wedertewerkstelling luidt volgens het reffectatiebesluit als volgt<sup>39</sup>:

*“met ingang van 1 juni 2022: een betrekking is vanaf 1 september van het schooljaar in kwestie niet meer vatbaar voor reffectatie of wedertewerkstelling, als het personeelslid dat die betrekking bekleedt in die betrekking niet tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur volgens artikel 20bis van het decreet rechtspositie gemeenschapsonderwijs of artikel 20 bis van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd personeel. Voor het personeelslid dat aan deze voorwaarde voldoet, blijft dit principe geldig over de schooljaren heen.”*

Concreet zullen de volgende personeelsleden worden bedreigd in hun tijdelijke aanstelling ná de werking van de eerstbevoegde reffectatiecommissie:

- enkel de tijdelijke personeelsleden die in hun tijdelijke betrekking zijn aangesteld als TABD'er;
- de vast benoemde personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor bepaalde duur ingevolge de toepassing van artikel 44 bis van het decreet rechtspositie (vast benoemden die via een verlof tijdelijk andere opdracht (VTAO) belast zijn met een andere tijdelijke opdracht).

Het “vrij zijn van reffectatie” geldt nog steeds zoals vroeger, na de werking van de eerstbevoegde reffectatiecommissie. Het blijft dus ongewijzigd gelden dat voor elke tijdelijke met het statuut van TADD de vrijstelling pas geldt na de werking van de eerste reffectatiecommissie. Voor de meeste situaties is de eerste reffectatiecommissie de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap.

### Voorbeelden

*1 Een tijdelijk personeelslid telt op 1 september 2022 een dienstanciënniteit van 126 dagen als godsdienstleraar (interim in voorafgaand schooljaar van 105 dagen x 1,2). Het schoolbestuur nam haar terug halftijds in dienst tijdens het schooljaar 2022-2023. Ze wordt aangesteld als TABD'er, ze voldoet op 30 juni 2022 immers niet aan de TADD-anciënniteitsvoorwaarde van 290 dagen*

---

<sup>39</sup> [BVR betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage, art. 2, § 2, 5°.](#)

waarvan 200 effectief gepresteerd. De reffectatiecommissie SG gebruikt de betrekking van de godsdienstleraar niet, maar wel de Vlaamse reffectatiecommissie.

2 Een opvoeder TADD'er is omwille van zijn administratief statuut, vrij van reffectatie. Deze bescherming geldt pas na de eerst genoemde reffectatiecommissie van de scholengemeenschap. De Vlaamse reffectatiecommissie kan de betrekking van opvoeder niet gebruiken voor een reffectatie/wedertewerkstelling.

3 Een vast benoemd opvoeder neemt in school A een VTAO om tijdelijk als leraar Nederlands aangesteld te worden in school B. Het personeelslid neemt de betrekking op voor de duur van het volledige schooljaar 2022-2023 als TABD'er. De reffectatiecommissie van de scholengemeenschap maakt geen gebruik van deze tijdelijke betrekking leraar Nederlands. De Vlaamse reffectatiecommissie reffecteert daarentegen wel een TBS/OB gestelde leraar Engels in deze tijdelijke uren Nederlands, die zijn immers voor hem uren binnen hetzelfde ambt aangezien hij ook voor Nederlands een vereist bekwaamheidsbewijs heeft. De tijdelijke aanstelling als leraar Nederlands (TABD) ingenomen door de vast benoemde opvoeder eindigt van rechtswege.

4 Een zij-instromer wordt na lang zoeken bereid gevonden om deeltijds in het onderwijs aan de slag te gaan en neemt 12/20 TV Autotechniek op in de tweede en de derde graad TSO. Hij start uiteraard als TABD'er. Drie maanden na zijn aanstelling verliest hij alle uren omdat een personeelslid die TBS/OB is gesteld voor TV/PV Mechanica door de Vlaamse reffectatiecommissie in deze betrekking wordt gereffecteerd.

## 9 Anciënniteit i.f.v. de verdeling van de betrekkingen en i.f.v. reffectatie

### 9.1 Belang van dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit

#### 9.1.1 Bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden en terbeschikkingstelling

Bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemde personeelsleden van een school<sup>40</sup>, internaat of centrum voor volwassenenonderwijs moet het schoolbestuur rekening houden met de dienstanciënniteit; wanneer twee vastbenoemden van dezelfde instelling exact dezelfde dienstanciënniteit hebben, moet het bestuur in tweede instantie rekening houden met de ambtsanciënniteit. In punt 9.2 verduidelijken we wat er in het kader van de verdeling van de betrekkingen en terbeschikkingstelling moet worden verstaan onder dienstanciënniteit en wat onder ambtsanciënniteit.

#### 9.1.2 Bij reffectatie en wedertewerkstelling

Bij de reffectatie in “hetzelfde ambt” van personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld in wervingsambten, moet het schoolbestuur rekening houden met hun dienstanciënniteit, en in tweede instantie met hun ambtsanciënniteit. In punt 9.2 lichten we toe wat het verschil is tussen

---

<sup>40</sup> Voor het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon secundair onderwijs worden de betrekkingen niet verdeeld onder de vastbenoemden van het instellingsnummer, maar wel van de “pedagogische entiteit”. Zie hiervoor verder punt 3.3 van de mededeling “[De verdeling van de betrekkingen; terbeschikkingstelling en reffectatie in het gewoon so](#)”.

dienst- en ambtsanciënniteit. Met de dienst- of ambtsanciënniteit hoeft echter géén rekening te worden gehouden:

- bij de reffectatie in “hetzelfde ambt” van personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld in een selectie- of bevorderingsambt (ook niet bij reffectatie in de eigen school of in een andere school van het eigen schoolbestuur),
- bij de toewijzing van reffectaties en wedertewerkstellingen door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap;
- bij de wedertewerkstelling in een “ander ambt”: noch binnen de scholen van het eigen schoolbestuur noch binnen de scholengemeenschap.

In de volgende punten lichten we achtereenvolgens toe:

- welke diensten worden in aanmerking genomen voor de dienstanciënniteit en welke voor de ambtsanciënniteit: zie punt 9.2;
- de beginleeftijd voor de berekening van deze anciënniteit: zie punt 9.3;
- hoe worden deze anciënniteiten berekend: zie punt 9.4.

## 9.2 Verschil tussen dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit

### 9.2.1 Dienstanciënniteit

Bij de berekening van de dienstanciënniteit worden alle diensten in aanmerking genomen die het personeelslid vanaf de beginleeftijd (zie punt 9.3) in het gemeenschapsonderwijs of in het gesubsidieerd onderwijs heeft gepresteerd in hoofdamt (dus niet als overwerk of bijbetrekking). Dit betekent:

- de diensten in alle onderwijsnetten: vrij gesubsidieerd onderwijs, officieel gesubsidieerd onderwijs, gemeenschapsonderwijs;
- in alle niveaus van het niet-hoger onderwijs: basis-, secundair of volwassenenonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, internaten en ook in CLB-centra;
- in alle scholengemeenschappen;
- bij alle schoolbesturen;
- in alle ambten;
- en verder ook de prestaties die vermeld zijn in de tabel die u vindt onder punt 4.5 (zoals de gesubsidieerde diensten in het hoger onderwijs gepresteerd vóór 01.01.1999).

**In géén geval kan de geldelijke anciënniteit worden beschouwd als dienstanciënniteit**, ook niet i.f.v. TBS/OB en de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden. Om slechts enkele belangrijke verschillen aan te duiden:

- voor de geldelijke anciënniteit wordt het aantal dagen niet gehalveerd wanneer het personeelslid minder dan halftijdse prestaties heeft geleverd; dit is wel het geval bij de berekening van de dienstanciënniteit;



- voor de geldelijke anciënniteit worden ook de vroegere prestaties bij de overheid meegerekend, en eventueel ook de erkende nuttige ervaring die het personeelslid heeft opgebouwd in de privésector<sup>41</sup>; deze komen in geen geval in aanmerking voor de dienstanciënniteit;
- voor de geldelijke anciënniteit voor de personeelsleden die voor de allereerste keer in dienst treden vanaf 1 september 2021 wordt de baramieke leeftijd afgeschaft, voor de berekening van de dienstanciënniteit geldt er daarentegen wel een beginleeftijd vanaf wanneer diensten worden geteld.

### 9.2.2 Ambtsanciënniteit

De ambtsanciënniteit kan pas in tweede instantie een criterium vormen, namelijk wanneer twee vastbenoemden exact dezelfde dienstanciënniteit hebben.

Bij de berekening van de ambtsanciënniteit gaat het enkel om de prestaties in dat bepaalde ambt, maar wel in alle onderwijsnetten, alle scholengemeenschappen, bij alle schoolbesturen. Prestaties in een ander onderwijsniveau komen hierbij *niet* in aanmerking, aangezien het dan gaat om een ander ambt (ook als de benaming toevallig dezelfde is): zie het voorbeeld hierna.

Voor de berekening van de anciënniteit in een wervingsambt van het gewoon basisonderwijs of het gewoon secundair onderwijs mag het schoolbestuur desgewenst rekening houden met de diensten die het personeelslid heeft gepresteerd in een wervingsambt van het buitengewoon basisonderwijs of het buitengewoon secundair onderwijs: zie punt 4.2.3, met de beperkingen die daar vermeld zijn.

#### Voorbeeld

*Een personeelslid heeft vanaf de leeftijd van 21 jaar steeds in het onderwijs gewerkt, achtereenvolgens:*

- 2 jaar voltijds als administratief medewerker in het basisonderwijs,
- 3 jaar voltijds als opvoeder in het secundair onderwijs,
- 11 jaar voltijds als administratief medewerker in het volwassenenonderwijs.

*Thans is hij vastbenoemd als administratief medewerker in het volwassenenonderwijs, en zijn anciënniteit moet worden berekend. Aangezien al zijn diensten gepresteerd zijn vanaf de beginleeftijd voor het ondersteunend personeel in het vwo (21 jaar; zie 9.3), komen alle diensten in aanmerking:*

- *zijn dienstanciënniteit bedraagt 16 jaar: ook de diensten in het basis- en het secundair onderwijs komen hierbij in aanmerking;*
- *indien een collega exact even veel dienstanciënniteit heeft, moet ook de ambtsanciënniteit worden berekend, d.w.z. de diensten die hij na de beginleeftijd gepresteerd heeft in het ambt van administratief medewerker in het vwo. De prestaties als opvoeder worden niet meegerekend, evenmin de prestaties als administratief medewerker in het baso, aangezien dat moet beschouwd worden als een ander ambt dan administratief medewerker in het vwo.*

---

<sup>41</sup> Voor de geldelijke anciënniteit: zie verder punt 4 van de mededeling "[Het maandelijks salaris in hoofdambt voor gesubsidieerde personeelsleden](#)".



### 9.2.3 In geval van gelijke dienstanciënniteit én gelijke ambtsanciënniteit

Indien ook na grondig onderzoek blijkt dat twee collega's exact dezelfde dienstanciënniteit én exact dezelfde ambtsanciënniteit hebben, legt het schoolbestuur zelf een objectief bijkomend criterium vast om in dergelijke situaties uit te maken welke vastbenoemde als eerste aan bod komt bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden, en welke ter beschikking zal worden gesteld. Het kan bv. gaan om anciënniteit in de school, of in het vak, of ... Op basis van leeftijd kan evenwel geen onderscheid meer worden gemaakt, aangezien dit niet strookt met de Belgische en Vlaamse antidiscriminatiewetgeving.

Zoals gezegd kan een derde criterium pas worden ingeroepen als gebleken is dat de dienst- én de ambtsanciënniteit gelijk zijn.

### 9.3 De beginleeftijd

Bij de berekening van de dienstanciënniteit i.f.v. de verdeling van de betrekkingen en de reffectatie worden de diensten die een personeelslid heeft gepresteerd, pas vanaf een bepaalde leeftijd in aanmerking genomen. Die beginleeftijd verschilt volgens de personeelscategorie en het onderwijsniveau:

- in het **gewoon basisonderwijs** vanaf 21 jaar: zowel voor het bestuurs- en onderwijzend personeel als voor het beleids- en ondersteunend personeel en het paramedisch personeel (kinderverzorger);
- in het **buitengewoon basisonderwijs**:
  - vanaf 21 jaar voor het bestuurs- en onderwijzend personeel, het beleids- en ondersteunend personeel, het paramedisch en het sociaal personeel;
  - vanaf 25 jaar voor het psychologisch, het medisch en het orthopedagogisch personeel;
- in het **gewoon secundair onderwijs**:
  - vanaf 21 jaar voor het ondersteunend personeel;
  - vanaf 24 jaar voor het bestuurs- en onderwijzend personeel;
- in het **buitengewoon secundair onderwijs**:
  - vanaf 21 jaar voor het ondersteunend personeel, het paramedisch en het sociaal personeel;
  - vanaf 24 jaar voor het bestuurs- en onderwijzend personeel;
  - vanaf 25 jaar voor het psychologisch, het medisch en het orthopedagogisch personeel;
- in de **internaten** (opvoedend hulppersoneel): vanaf 21 jaar;
- in de **centra voor volwassenenonderwijs**:
  - vanaf 21 jaar voor het ondersteunend personeel;
  - vanaf 24 jaar voor het bestuurs- en onderwijzend personeel.

Als een personeelslid nu benoemd is in een bepaalde personeelscategorie maar voorheen diensten heeft gepresteerd in een andere categorie, tellen die vroegere diensten pas mee vanaf de leeftijd die geldt voor de categorie waarin de betrokkene nu benoemd is.

#### Voorbeeld

*Een personeelslid is in dienst in het onderwijs vanaf de leeftijd van 20 jaar: hij heeft steeds half-tijds gewerkt als administratief medewerker (eerst tijdelijk, nu vastbenoemd), en voor 5/21 als leraar in het secundair onderwijs (eveneens eerst tijdelijk en nu vastbenoemd). Thans heeft hij*

de leeftijd van 30 jaar bereikt. Zijn anciënniteit moet nu berekend worden met oog op de verdeling van de betrekkingen en eventuele terbeschikkingstelling.

- Als administratief medewerker heeft hij een dienstanciënniteit van 9 jaar (te rekenen vanaf de leeftijd van 21 jaar). Ook de ambtsanciënniteit bedraagt 9 jaar (steeds een halftijdse betrekking, dus niet halveren).
- Als leraar bedraagt zijn dienstanciënniteit 6 jaar (te rekenen vanaf de leeftijd van 24 jaar), en de ambtsanciënniteit slechts 3 jaar (steeds minder dan een halftijdse betrekking, dus te delen door 2).

#### 9.4 Hoe worden de dienstanciënniteit en de ambtsanciënniteit berekend

De dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit i.f.v. de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden en i.f.v. reffectatie worden berekend overeenkomstig de principes die hierboven zijn uiteengezet, dit betekent:

- volgens de berekeningsprincipes die zijn uiteengezet in punten 3 tot 5;
- met inbreng van de dienstonderbrekingen die zijn gelijkgesteld met dienstactiviteit: zie punt 5.3. Het heeft in dit kader geen belang of de dienstonderbreking al dan niet is gelijkgesteld met effectieve diensten;
- met inbreng van bepaalde niet-gesubsidieerde prestaties die vermeld zijn in punt 4.5.

### 10 Anciënniteit i.f.v. verlof voor verminderde prestaties

Tijdelijke personeelsleden kunnen onder bepaalde voorwaarden verlof voor verminderde prestaties (VVP) toegestaan krijgen bij wijze van *gunst* van het schoolbestuur, maar ze kunnen daarop enkel *recht* laten gelden indien ze op de ingangsdatum ervan 720 dagen dienstanciënniteit hebben, waarvan 360 dagen in de scholengemeenschap (voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren: 720 dagen dienstanciënniteit, waarvan 360 bij het schoolbestuur).

Deze anciënniteit wordt berekend overeenkomstig de principes die hierboven zijn uiteengezet, dit betekent:

- volgens de berekeningsprincipes die zijn uiteengezet in punten 3 tot 5;
- met inbreng van de dienstonderbrekingen die zijn gelijkgesteld met dienstactiviteit: zie punt 5.3. Het heeft in dit kader geen belang of de dienstonderbreking al dan niet is gelijkgesteld met effectieve diensten;
- met inbreng van bepaalde niet-gesubsidieerde prestaties die vermeld zijn in punt 4.5.

## 11 Dienstattest

### 11.1 Model en vermeldingen

Het Decreet Rechtspositie<sup>42</sup> schrijft voor dat het schoolbestuur op het einde van elke activiteitsperiode een dienstattest aflevert. In bijlage bij deze mededeling bezorgen we u daarvoor een model.

Dit model van dienstattest vermeldt op het voorblad alle algemene gegevens: de aanduiding van de school, het schoolbestuur en het personeelslid. Nadien volgt een chronologisch overzicht van alle specifieke gegevens die relevant zijn voor de berekening van de dienstanciënniteit, met een nieuwe opdrachtlijn bij elke wijziging (bv. aanstelling voor een groter volume).

De specifieke gegevens vermelden chronologisch:

- de begin- en einddatum,
- het ambt en voor de leraar: het vak,
- de dienstonderbrekingen:
  - de soort,
  - het volume (aantal uren),
  - de duur (begin- en einddatum),
  - en voor ziekteverlof: ook als het gaat om bezoldigd ziekteverlof. Enkel ziekteverlof met behoud van salaris wordt immers meegerekend als dienstactiviteit (zie punt 5.3).

### 11.2 Voor welke personeelsleden

Aangezien een dienstattest enkel moet worden afgeleverd **op het einde van een activiteitsperiode**, wordt er voor vastbenoemde personeelsleden in de regel geen jaarlijks dienstattest opgemaakt, maar wel bij veranderingen als ontslag, mutatie of nieuwe affectatie, terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking of fusie.

Een dienstattest wordt wel **voor alle tijdelijke personeelsleden** opgemaakt op het einde van elke activiteitsperiode, en dit voor allen die als tijdelijk personeelslid zijn aangesteld. Het is gebruikelijk om dit op het einde van het schooljaar ook af te leveren aan de tijdelijken wiens aanstelling niet van rechtswege eindigt (TADD'ers, of tijdelijken in selectie- of bevorderingsambten):

- tijdelijken van bepaalde duur en tijdelijken van doorlopende duur (wervingsambten);
- tijdelijken in selectie- of bevorderingsambten;
- personeelsleden die in een tijdelijk andere opdracht zijn aangesteld via een verlof voor TAO;
- personeelsleden die “opnieuw in actieve dienst treden”<sup>43</sup>;
- gereaffecteerde of wedertewerkgestelde personeelsleden;
- personeelsleden die gedeeltelijk vastbenoemd zijn en daarnaast ook als tijdelijk personeelslid presteren.

---

<sup>42</sup> Zie [art. 22 van het Decreet Rechtspositie](#).

<sup>43</sup> D.w.z. tijdens de opschorting van hun VVP of AVP. Zie [punt 3 van de Ministeriële omzendbrief 13CC/IF/GDH](#) “Schaarste aan onderwijsverstrekkers - overwerk, bijbetrekking en opnieuw in actieve dienst treden”.

### 11.3 Einddatum op het dienstattest

Als einddatum vermeldt het dienstattest de laatste dag van de tijdelijke aanstelling:

- voor tijdelijken van bepaalde duur (wervingsambt) die zijn aangesteld in een vacante betrekking is de einddatum 31 augustus: dat is immers de datum waarop het schooljaar wettelijk eindigt<sup>44</sup>.
- ook voor tijdelijken van doorlopende duur (wervingsambt) en voor tijdelijke personeelsleden in een selectie- of bevorderingsambt wordt het dienstattest bij voorkeur jaarlijks opgesteld, met de vermelding van de diensten tot 31 augustus - ook al eindigt de aanstelling van deze personeelsleden niet van rechtswege op het einde van het schooljaar;
- voor tijdelijken die als interimaris zijn aangesteld, wordt als einddatum vermeld: de laatste dag van de afwezigheid van de titularis. Het heeft geen belang of de titularis (zonder tussenvolgende kalenderdag) overstapt van de ene naar de andere soort dienstonderbreking. De interimaris blijft immers in dienst zolang de titularis ononderbroken afwezig blijft.

#### Voorbeelden

*1 Een studiemeester-opvoeder is voor bepaalde duur aangesteld in een vacante betrekking in een internaat. Als einddatum wordt 31 augustus vermeld.*

*2 Een leermeester Lichamelijke opvoeding is voor doorlopende duur aangesteld in een vacante betrekking in een basisschool. Hoewel zijn aanstelling niet van rechtswege eindigt op het einde van het schooljaar, wordt jaarlijks een dienstattest afgeleverd dat zijn diensten tot 31 augustus vermeldt.*

*3 Leraar A wordt op 1 september als tijdelijke van bepaalde duur aangesteld als interimaris. De titularis neemt achtereenvolgens zorgkrediet, dan is ze met bevallingsverlof, en vervolgens neemt ze ouderschapsverlof; al deze dienstonderbrekingen sluiten op elkaar aan. De laatste dag van de ononderbroken afwezigheid van de titularis is 31 maart. Dat is dan ook de einddatum op het dienstattest van de interimaris.*

### 11.4 Dienstattest als berekeningsbasis voor de dienstanciënniteit

Het dienstattest biedt enkel een gedetailleerd overzicht van de gepresteerde diensten en van de dienstonderbrekingen. De telling zelf gebeurt nog niet op dit attest. Die gebeurt pas in functie van de rechten die het personeelslid wil laten gelden; pas dan immers zal blijken of de dienstanciënniteit moet worden berekend per ambt, of per scholengemeenschap, of (voor de leraar) voor VO-vakken, of er rekening moet worden gehouden met een minimumleeftijd, of de coëfficiënt x1,2 moet worden toegepast, enz.

Een duidelijk en volledig dienstattest is wel vereist om het personeelslid en het (latere) schoolbestuur in staat te stellen de anciënniteit correct te berekenen.

---

<sup>44</sup> Zie [art. 5 § 6 van het Decreet Rechtspositie](#).

|                          |   |
|--------------------------|---|
| redacteur                | An Cornelis   |
| secretariaat             | Op website kathOndVla: bij thema Anciënniteiten > alle niveaus behalve contractuelen en hogescholen. Graag telkens als eerste in de lijst<br>op Mddd.vvkso: vervangt M-VVKSO-2007-005             |
| inhoud bijgewerkt?       | ja  |
| opmaak bijgewerkt?       | Ja  |
| steekkaart afgewerkt     | Ja  |
| # niveaus inhoudstafel   | alle  |
| oud klassementsnr.       | ---   |
| vervangt                 | M-VVKSO-2007-005  |
| Inhoud laatste wijziging | Nieuwe anciënniteiten en vaststellingsdata nav cao XII  |
| Trefwoorden              | zelfde als bij 2007-005:<br>Anciënniteiten, Benoeming, Dienstanciënniteit, Reaffectatie, wewertewerkstelling en TBSOB, TADD, TBS, Terbeschikkingstelling, Tijdelijke aanstelling, Vaste benoeming |
| Thesaurus                |   |
| annotatie                |   |