

## MEDEDELING

---

Referentienummer: M\_PER\_2017\_008  
Datum: 2016-12-21  
Gewijzigd: 2020-10-04  
Contact: Dienst Personeel - dienst\_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen -  
02 507 07 01

---

### BOS en personeel

<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Verhoging bestuurskracht</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Gesubsidieerde personeelsleden</b> .....	<b>3</b>
3.1	Het statuut van de personeelsleden.....	3
3.2	De arbeidsovereenkomst en de teksten die er één geheel mee vormen .....	3
3.3	Evaluatie en tucht .....	4
3.3.1	Evaluatoren .....	4
3.3.2	Tuchtoverheid .....	4
3.4	Het Lokaal onderhandelingscomité (LOC) .....	4
3.4.1	Bevoegdheid LOC.....	4
3.4.2	Samenstelling LOC .....	5
3.5	Verlovenbeleid .....	5
3.6	Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming .....	5
<b>4</b>	<b>Contractuele personeelsleden</b> .....	<b>6</b>
4.1	Toepassingsgebied .....	6
4.2	Informatieoverdracht.....	7
4.3	Overgang van personeel.....	7
4.3.1	Arbeidsovereenkomst.....	7
4.3.2	Anciënniteit.....	8
4.3.3	Overname van werknemers.....	8
4.3.4	Ontslag .....	8
4.3.5	Praktische schikkingen .....	9
<b>5</b>	<b>Uitwisseling van gegevens</b> .....	<b>9</b>

## 1 Inleiding

In het kader van bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting, zullen meer en meer schoolbesturen de stap zetten naar een fusie.

Voorliggende tekst focust vooral op de gevolgen die een dergelijke operatie kan hebben voor zowel de gesubsidieerde als niet-gesubsidieerde personeelsleden van de betrokken scholen en moet samen gelezen worden met de [mededeling VSKO/DB/14.02: Fusie van vzw's: juridische aspecten](#).

We bedoelen hier enkel de fusie van de vzw's en niet de fusie of herstructurering van instellingen. Bovendien gaat deze tekst enkel uit van de huidige entiteiten school, schoolbestuur en scholengemeenschap. Hij is gebaseerd op de tot op heden geldende regelgeving, met name het Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding ("Decreet rechtspositie"), en gaat niet in op mogelijke toekomstige of wenselijke regelgeving rond BOS. Dit laatste is immers helemaal nog niet uitgeklaard.

Wanneer we in deze mededeling "school" gebruiken, verstaan we hieronder de basisscholen, de secundaire scholen, de scholen voor buitengewoon onderwijs, de internaten en de centra voor volwassenenonderwijs. Met "schoolbesturen" bedoelen we ook de internaatbesturen en de centrumbesturen.

## 2 Verhoging bestuurskracht

Een belangrijke doelstelling van de bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting is de verhoging van de bestuurskracht om de toenemende complexiteit het hoofd te bieden.

Een werkbare schaalgrootte is een essentiële voorwaarde om het beleidsvoerend vermogen optimaal te laten renderen. Het is een uitdaging om door middel van een krachtig personeelsbeleid de middelen zo effectief mogelijk in te zetten voor de primaire processen. De bestuurlijke optimalisatie schept de ruimte voor de schoolleiders om zich nog meer te focussen op het pedagogisch beleid met respect voor de schoolcultuur.

Het bestuur krijgt de kans om de belangrijke secundaire processen te centraliseren en hiervoor een bredere expertise op te bouwen. We kunnen onder meer het infrastructureel, financieel, administratief, aankoop- en preventiebeleid tot deze processen rekenen.

In het gesubsidieerd onderwijs kan het mandaat van 'algemeen directeur' worden toegewezen op voorwaarde dat het schoolbestuur minstens twee instellingen onder haar bevoegdheid heeft én 2000 leerlingen telt. De algemeen directeur oefent een betrekking van directeur uit en wordt door het schoolbestuur een ruimere verantwoordelijkheid toegewezen.

## 3 Gesubsidieerde personeelsleden

### 3.1 Het statuut van de personeelsleden

Artikel 74 van het Decreet rechtspositie biedt de personeelsleden decretale zekerheid inzake hun rechtspositie bij overname van hun school door een ander bestuur: daarbij verkrijgen ze de hoedanigheid van personeelslid van het overnemende bestuur<sup>1</sup>, met behoud van het statuut van vaste benoeming of tijdelijke aanstelling.

Worden evenzo overgenomen: de dienstanciënniteit, de kandidatuur voor tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur of voor vaste benoeming; het recht op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur en de vacantverklaring met het oog op vaste benoeming. De overname van de school door een ander bestuur heeft dus geen nadelige gevolgen voor het statuut van de personeelsleden.

### 3.2 De arbeidsovereenkomst en de teksten die er één geheel mee vormen

Ingevolge de fusie krijgen de overgedragen personeelsleden een nieuwe werkgever, de nieuwe vzw. De overname van de personeelsleden gebeurt van rechtswege op het moment van de fusie. Ze worden dus automatisch personeelslid van het nieuwe bestuur. Tenzij de school overgenomen wordt door een ander net, kan een personeelslid zich niet verzetten tegen de overname.

De personeelsleden hebben recht op informatie over de fusie. Zoals uiteengezet in de nota [Bos en Communicatie](#) (punt 3.2) behoort dit informatierecht tot de bevoegdheden van het LOC. Strikt genomen volstaat het dus om het LOC te informeren, toch raden we aan om de individuele personeelsleden op de hoogte te brengen. Dit kan via een kennisgeving waarvan u als bijlage een voorbeeld vindt.

Bovendien vormt de arbeidsovereenkomst één geheel met andere teksten, zoals het opvoedingsproject en het arbeidsreglement. Meestal zijn deze teksten schoolgebonden en beschikt elke instelling over een eigen arbeidsreglement en opvoedingsproject. Men moet erover nadenken of men dit wenst te behouden in de nieuwe structuur of dat men met gelijklopende teksten zal werken voor alle instellingen van het nieuwe schoolbestuur. Dit gebeurt best in de voorbereidende fase van de fusie.

Het spreekt voor zich dat de nieuwe teksten overhandigd worden aan de personeelsleden. Voor wat de wijziging van het arbeidsreglement betreft, verwijzen we naar de procedure zoals beschreven in het document [M-VVKSO-2011-032-B01: Leidraad bij het opstellen van een arbeidsreglement](#).

Juridisch gezien is de verkrijgende vzw vanaf de ingangsdatum van de overdracht van het personeel dus de nieuwe werkgever. In bepaalde wetteksten (meer bepaald [art. 107, lid 2 in fine Decreet Basisonderwijs](#) en [art. 11 Codex Secundair Onderwijs](#)) staat te lezen dat “de overheveling van een school naar een ander schoolbestuur ten aanzien van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming pas uitwerking heeft op 1 september”. Contacten met het Departement Onderwijs hebben geleerd dat deze teksten nooit de bedoeling hadden om in te grijpen in een onderling

---

<sup>1</sup> Personeelsleden kunnen enkel afzien van de hoedanigheid van personeelslid van het overnemende bestuur indien dit laatste behoort tot een ander net.



overeengekomen overhevelingsdatum. Concreet betekent dit dat de overheveling n.a.v. de overheid pas uitwerking heeft vanaf 1 september, maar dat de schoolbesturen vrij zijn om zelf het moment van fusie en overheveling te bepalen.

Ook de fusie door inbreng om niet (meer informatie hierover in de mededeling [VSKO/DB/14.02: Fusie van vzw's: juridische aspecten](#)) heeft tot gevolg dat alle rechten en plichten van de inbrengende vzw vanaf de ingangsdatum worden overgenomen door de verkrijgende vzw. Hiertoe behoren ook de rechten en plichten ten opzichte van het personeel van de inbrengende vzw. Juridisch gezien is de verkrijgende vzw vanaf de ingangsdatum de nieuwe werkgever van deze personeelsleden. Ook hier volstaat **een kennisgeving bij aan het personeelslid**.

De bemerking hierboven aangaande het Departement Onderwijs geldt hier evenzeer.

### **3.3 Evaluatie en tucht**

#### *3.3.1 Evaluatoren*

Een fusie kan een herschikking van het evaluatorenteam tot gevolg hebben. Meer bepaald kan er een wijziging (nodig) zijn van de tweede evaluator van personeelsleden aangesteld in een wervings- of selectieambt of van de evaluator(en) van de personeelsleden aangesteld in een bevorderingsambt, zijnde het schoolbestuur.

De (nieuwe) raad van bestuur zal over eventuele wijzigingen beslissen. De gewijzigde evaluatorenlijst moet vervolgens bekendgemaakt worden aan de personeelsleden. Ook op de functiebeschrijving van elk personeelslid moeten de namen aangepast worden.

#### *3.3.2 Tuchtoverheid*

Het schoolbestuur is de bevoegde tuchtoverheid en kan beslissen om een tuchtprocedure tegen een personeelslid op te starten. Een wijziging van het schoolbestuur heeft tot gevolg dat de tuchtbevoegdheid bij de nieuwe werkgever, de nieuwe vzw, komt te liggen.

Indien er reeds een tuchtprocedure lopende is, raden wij aan dat de nieuwe raad van bestuur de beslissing tot het opstarten van een tuchtprocedure en alle maatregelen die in dit kader werden genomen door de oorspronkelijke tuchtoverheid, bekrachtigt. Indien er eveneens een tuchtcommissie werd gemandateerd en deze kan behouden blijven, dient ook die mandatering te worden bekrachtigd.

Indien de nieuwe tuchtoverheid meent dat er ingevolge de fusie een nieuwe tuchtcommissie moet worden samengesteld, zal zij hiervoor de nodige mandaten moeten geven en opnemen in de notulen van de raad van bestuur. Let op: dit is niet in elke fase van de tuchtprocedure aangewezen. Neem zeker contact op met de Dienst Personeel in voorkomend geval.

### **3.4 Het Lokaal onderhandelingscomité (LOC)**

#### *3.4.1 Bevoegdheid LOC*

De meeste instellingen van het katholiek onderwijs hebben een lokaal onderhandelingscomité (LOC) kunnen oprichten, zoals decretaal voorgeschreven. In het LOC onderhandelt het schoolbestuur met afgevaardigden van het personeel over de aanvullende regels (d.w.z. aanvullend bij de wettelijke bepalingen) i.v.m. de algemene principes van het personeelsbeleid, de regeling inzake evaluatie, het verlopenbeleid, het nascholingsbeleid, de maatregelen van inwendige orde e.d.m. Verder heeft het LOC ook informatie-, toezichts- en bemiddelingsbevoegdheid.

In het LOC is het schoolbestuur vertegenwoordigd door afgevaardigden die voldoende moeten gemandateerd zijn om het schoolbestuur te verbinden in het LOC. Bij overname van een school moet het overnemende schoolbestuur afgevaardigden uit de eigen rangen mandateren om in het LOC te zetelen; hun aantal moet gelijk zijn aan dat van de personeelsgeleding.

De overname van een school door een ander schoolbestuur behoort niet tot de onderhandelingsbevoegdheid van het LOC, maar valt wel onder het informatierecht ervan (art. 28 van het LOC-decreet van 5 april 1995).

### 3.4.2 Samenstelling LOC

Per school wordt er een LOC opgericht. Het decreet biedt de mogelijkheid om na akkoord met de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school :

- één LOC op te richten per pedagogische entiteit;
- één LOC op te richten per maximum 5 scholen samen die behoren tot hetzelfde schoolbestuur;
- een LOC op te richten voor alle scholen van het schoolbestuur die tot dezelfde scholengemeenschap van het basisonderwijs of van het secundair onderwijs behoren.

Deze mogelijkheden kunnen pas gebruikt worden wanneer de LOC's opnieuw moeten samengesteld worden. Op deze manier wordt de inspraak op grotere schaal georganiseerd en wordt een veelheid aan participatieorganen binnen de perken gehouden.

In afwachting hiervan kan er tijdens een lopende mandaatperiode voor geopteerd worden om een gemeenschappelijk LOC op te richten waarbij de onderliggende LOC's blijven bestaan. Je leest hier meer over in de [mededeling M-VVKSO-2015-032: Het lokaal onderhandelingscomité in basis-, secundair en volwassenenonderwijs: samenstelling, bevoegdheden en werking](#).

### 3.5 Verlovenbeleid

De meeste schoolbesturen hebben voor hun personeel een verlovenbeleid uitgetekend, waarin de principes zijn vastgelegd voor de toekenning van verlofstelsels die geen recht zijn. Het schoolbestuur dat een school overneemt, zal voor al zijn scholen een gemeenschappelijk verlovenbeleid uitwerken, na hierover te hebben onderhandeld in het LOC van elke school waar in belangrijke mate wordt afgeweken van de principes die er voorheen golden. Eenmaal die principes zijn vastgelegd, worden ze duidelijk gecommuniceerd aan alle personeelsleden.

Personeelsleden die een verlof wensen te nemen, richten de aanvraag daartoe tot het bestuur dat op dat ogenblik de werkgever is, en krijgen daarvoor een toestemming of een weigering overeenkomstig het verlovenbeleid van dat bestuur. Het ligt voor de hand dat het overnemende bestuur niet terugkomt op de verloven die reeds waren toegestaan door het vorige bestuur.

### 3.6 Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming

De overname van een school door een ander bestuur wijzigt niets aan de tijdelijke aanstelling of vaste benoeming die gesubsidieerde personeelsleden reeds verkregen hebben. Wel wordt het overnemende schoolbestuur de nieuwe werkgever vanaf de datum van overname, en deze verandering moet als **kennisgeving worden overhandigd aan elk personeelslid**: zie reeds punt 3.2.



Tijdelijke personeelsleden in een wervingsambt (onderwijzer, leraar, administratief medewerker ...) kunnen onder bepaalde voorwaarden voorrangrecht genieten voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Binnen de huidige regelgeving is dit voorrangrecht nog gekoppeld aan de entiteit scholengemeenschap, ongeacht het schoolbestuur. Dit TADD-recht wordt verworven mits een zekere anciënniteit in een bepaald ambt in de scholengemeenschap; daarbij heeft het geen belang tot welk schoolbestuur de instellingen behoren waar de anciënniteit werd opgebouwd. Anderzijds geldt het TADD-recht enkel binnen de scholengemeenschap, en geldt het niet in instellingen die deel uitmaken van een andere scholengemeenschap, zelfs niet als die behoren tot hetzelfde schoolbestuur. Dit betekent dat de overname van een school door een ander bestuur geen gevolgen heeft voor het TADD-recht dat tijdelijke personeelsleden kunnen genieten: hun rechten blijven steeds gekoppeld aan de scholengemeenschap.

Voor vaste benoeming in een wervingsambt is de belangrijkste voorwaarde dat het personeelslid op de vooravond (meestal 30 juni) voor doorlopende duur moet aangesteld zijn in de scholengemeenschap. Benoeming is dus niet mogelijk in een andere scholengemeenschap, ook niet in een instelling die tot hetzelfde schoolbestuur behoort. Een schoolbestuur kan wel als benoemingsvoorwaarde eisen dat de kandidaat 360 dagen anciënniteit heeft verworven bij het schoolbestuur. De anciënniteit die is opgebouwd in een school die wordt overgenomen door een ander bestuur, wordt beschouwd als zijnde opgebouwd bij het overnemende bestuur.

In selectie- en bevorderingsambten (technisch adviseur, directeur ...) geldt er geen voorrangrecht voor tijdelijke aanstelling, en gelden andere benoemingsvoorwaarden. Het personeelslid kan nl. recht op benoeming in een concrete betrekking laten gelden nadat het twee volledige schooljaren is aangesteld geweest in die concrete vacante betrekking, d.w.z. in dat bepaalde ambt in die bepaalde instelling. Als een instelling in de loop van de twee schooljaren wordt overgenomen door een ander bestuur, doet dat niets af aan zijn recht op benoeming na verloop van die termijn.

## **4 Contractuele personeelsleden**

### **4.1 Toepassingsgebied**

Dit onderdeel van de mededeling is van toepassing op contractuele personeelsleden die rechtstreeks door de werkgever worden betaald.

Het statuut van deze personeelsleden wordt geregeld door federale regelgeving ("de privésector"). In deze wetgeving bestaan enkel de schoolbesturen (vzw's) en geen aparte instellingen. Fusies van schoolbesturen hebben dus een rechtstreekse invloed op het contractueel personeel.

De rechten en plichten die volgen uit de fusie van ondernemingen werden vastgelegd in een Europese richtlijn, die werd omgezet naar nationale regelgeving via [cao 32bis van de Nationale Arbeidsraad van 7 juni 1985](#).

Binnen de cao zijn twee elementen van belang: de werknemers informeren en de overgang van het personeel naar de andere onderneming.

De overname van personeel is voor een deel fictief. Een wijziging van een schoolbestuur zal geen groot effect hebben op de tewerkstelling van het personeel binnen de verschillende scholen.

## 4.2 Informatieoverdracht

De werknemers van het schoolbestuur hebben het recht om geïnformeerd te worden over de fusie. Cao nr. 32bis houdt geen rekening met het bestaan van een LOC als een overlegorgaan. Afhankelijk van de organisatie van het sociaal overleg binnen het schoolbestuur zal de informatieprocedure er anders uitzien.

Indien er een ondernemingsraad bestaat, moet de werkgever deze op de hoogte brengen. Als er een ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de school, volstaat het strikt juridisch om enkel deze in te lichten over de fusie. Vaak zijn de contractuele personeelsleden niet vertegenwoordigd in de overlegorganen, daarom raden we aan om ook deze personeelsleden in te lichten via een kennisgeving.

Als er geen ondernemingsraad bestaat, wordt deze verantwoordelijkheid overgedragen aan de vakbondsafvaardiging ("syndicale delegatie"). Indien geen van beide organen bestaan, zal de werkgever de individuele werknemers moeten inlichten. In dit laatste geval bepaalt cao nr. 32bis welke informatie:

- de datum of voorgenomen datum van overgang;
- redenen van overgang;
- de juridische, economische en sociale gevolgen van overgang;
- de overwogen maatregelen ten aanzien van werknemers.

## 4.3 Overgang van personeel

In essentie heeft cao nr. 32bis als doel dat de werknemers in alle gevallen van wijziging van werkgever als gevolg van een overgang van een werkgever alle rechten behouden.

Het nieuwe schoolbestuur zal dus alle rechten en plichten die bestaan t.o.v. de werknemer op het moment van de overgang moeten overnemen.

### 4.3.1 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst blijft na de overname dus ongewijzigd (vb. plaats van tewerkstelling, loon, anciënniteit, ...) . Enkel de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten gaan over op de verkrijger.

De originele arbeidsovereenkomst die men heeft afgesloten bij het oude schoolbestuur is nog steeds van toepassing bij het nieuwe schoolbestuur. Alle modaliteiten van de arbeidsovereenkomst blijven dus bestaan. Zo kunnen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd bij de overdracht niet vervangen worden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd.

Na de overname wordt het wel mogelijk om een wijziging van de arbeidsvoorwaarden door te voeren (vb. indien een werknemer die bij het vorige schoolbestuur deeltijds werkte voltijds wil gaan werken bij het nieuwe schoolbestuur bestaat er geen verworven recht op een loon dat proportioneel is aan dat voor de deeltijdse tewerkstelling).

Het is ook logisch dat een werknemer van wie de overeenkomst opgezegd werd door het oude schoolbestuur, deze opzeggingstermijn mag afmaken bij het nieuwe schoolbestuur.

Het behoud van de rechten van werknemers houdt ook het behoud van rechten die verbonden zijn aan ontslag of vervroegd pensioen in overleg met de werkgever in. Een uitzondering hierop is



brugpensioen (SWT). Aangezien SWT (Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoelage) een werkloosheidsstelsel is, heeft de werknemer geen arbeidsovereenkomst meer met de werkgever. De verplichting voor de werkgever om een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering te betalen gaat niet automatisch over op het overnemende bestuur.

Voor de arbeiders is in het vrij onderwijs dit sowieso geen groot probleem aangezien deze aanvullende vergoeding volledig kan worden teruggevorderd bij het Vlaams Sociaal en Waarborgfonds.

#### 4.3.2 *Anciënniteit*

De anciënniteit van de werknemer telt gewoon verder. De dienstjaren bij het oude schoolbestuur en het nieuwe schoolbestuur worden samengeteld.

#### 4.3.3 *Overname van werknemers*

Het nieuwe schoolbestuur is verplicht om de werknemers die actief zijn in het oude schoolbestuur ten tijde van de overname over te nemen.

#### 4.3.4 *Ontslag*

De overgang van het ene schoolbestuur naar het andere is geen reden tot ontslag. Zowel het oude schoolbestuur moet korte tijd voor de overgang opletten met een ontslag, evenals het nieuwe schoolbestuur na de overgang.

De cao voorziet wel dat ontslag mogelijk is om volgende redenen:

- op grond van dringende reden: onder dringende reden verstaat men de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.
- om economische, technische of organisatorische reden: de werkgever moet deze reden tot ontslag bewijzen en aantonen.

De werknemer kan zich van zijn kant niet verzetten tegen de verandering van werkgever. Dit wil zeggen dat hij/zij zich ook niet kan verzetten tegen de overgang van de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan zich enkel verzetten tegen de overname van de arbeidsovereenkomst indien deze zodanig gewijzigd wordt dat de wijziging nadelen inhoudt voor de werknemer. Indien de arbeidsovereenkomst zware veranderingen heeft ondergaan gaat men ervan uit dat de arbeidsovereenkomst gewijzigd is door de werkgever.

In principe zal de wijziging van schoolbestuur geen essentiële wijziging van de arbeidsovereenkomst met zich meebrengen. In de meeste gevallen zal de school blijven bestaan binnen het grotere schoolbestuur.

Cao nr. 32bis voorziet geen sanctie indien men zich niet houdt aan het verbod tot ontslag. In de rechtspraak wordt echter wel een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik toegekend aan de werknemer.

Deze cao regelt niet de rechten van de werknemers die voortspruiten uit stelsels inzake ouderdoms-, overlevings- en invaliditeitsuitkeringen, toegekend uit hoofde van aanvullende regimes van sociale voorzieningen.



#### 4.3.5 Praktische schikkingen

Hoewel het moment van overname geen einde maakt aan de overeenkomst, moeten toch een aantal praktische schikkingen getroffen worden. Het oude en nieuwe schoolbestuur hebben immers niet noodzakelijk hetzelfde sociaal secretariaat. Om het sociaal secretariaat van het nieuwe bestuur de mogelijkheid te geven om de lonen van de overgenomen personeelsleden correct te berekenen, contacteer je hen best tijdig.

Omdat de overdracht van het personeel geen einde stelt aan de arbeidsovereenkomst moeten een aantal verplichtingen bij beëindiging van een overeenkomst niet gevolgd worden. Concreet:

- moet er geen C4 opgemaakt worden.
- moet er geen vertrekvakantiegeld aan de bedienden betaald worden. Zij ontvangen hun enkel vakantiegeld op het moment dat ze hun vakantie opnemen en het dubbel vakantiegeld op het moment dat ze hun hoofdvakantie opnemen. In praktijk wordt het dubbel vakantiegeld meestal in mei betaald. Als deze vakanties na de overname liggen, zijn ze ten laste van het nieuwe schoolbestuur. Andere afspraken hierover zijn mogelijk tussen oud en nieuw schoolbestuur.
- naar analogie met het vertrekvakantiegeld, moet er geen deel van de eindejaarspremie door het nieuwe schoolbestuur betaald worden.

De RSZ moet wel op de hoogte gebracht worden dat de werkgever gewijzigd is. Dat betekent dat de oude werkgever op de vooravond van de fusie een 'Dimona OUT' stuurt en de nieuwe werkgever op de eerste dag na de fusie een 'Dimona In' stuurt.

Ook om dit te regelen, neem je best tijdig contact op met jouw sociaal secretariaat.

## 5 Uitwisseling van gegevens

Het doorgeven van anonieme gegroepede personeelsgegevens tijdens de voorbereidingsfase van de fusie is mogelijk, in tegenstelling tot individuele of individualiseerbare persoonsgegevens waarvoor restricties zijn opgelegd door de privacywetgeving.

De uitwisseling van individuele gegevens is pas toegelaten na de ondertekening van de fusie-overeenkomst. Pas vanaf dat ogenblik is er immers zekerheid dat de fusie zal plaatsvinden en wordt de uitwisseling van persoonsgegevens noodzakelijk om de overdracht van het personeel wettelijk in orde te maken. Voorafgaand aan de uitwisseling moeten de besturen ook hun personeelsleden hiervan op de hoogte brengen.

---

Bijlage (word): [Kennisgeving wijziging schoolbestuur](#)

