

## MEDEDELING

---

Referentienummer: M\_PER\_2019\_008  
Datum: 2006-06-27  
Gewijzigd: 2024-03-20  
Contact: Dienst Personeel - dienst\_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen -  
tel. 02 507 07 01

---

### Verlof tijdelijk andere opdracht (VTAO)

#### INHOUD

1	Inleiding.....	2
2	Reglementering.....	3
3	Wie kan een verlof voor TAO verkrijgen? .....	3
4	Is verlof voor TAO een recht?.....	3
5	In welke betrekkingen is aanstelling via TAO mogelijk? .....	4
6	Voor welke duur wordt het verlof voor TAO toegekend?.....	6
6.1	Duur van de aangevraagde periode .....	6
6.2	Totale duur VTAO over de loopbaan.....	7
7	Wanneer eindigt de tijdelijk andere opdracht? .....	7
8	Voorwaarden voor aanstelling in een tijdelijk andere opdracht.....	8
8.1	Voorwaarden die het personeelslid moet vervullen .....	8
8.2	Volgorde in acht te nemen bij de verdeling van de betrekkingen.....	8
9	Volume van het verlof voor TAO .....	9
9.1	Algemene regel .....	9
9.2	Uitzondering: verlof voor TAO uit een beperkt deelbaar ambt.....	10
10	Volume van de tijdelijk andere opdracht .....	11
10.1	Algemene regel .....	11
10.2	Uitzondering: totale opdracht blijft groter dan of gelijk aan een voltijdse betrekking..	12
11	Combinatie van TAO met andere verlofstelsels .....	12
11.1	Verlofstelsels in de tijdelijk andere opdracht.....	12
11.2	Verlofstelsel naast het verlof voor TAO .....	14
11.3	Geen verlof voor TAO aansluitend op de administratieve stand terbeschikkingstelling..	15
11.4	VVP/ziekte of LVVP/MED in combinatie met verlof voor TAO .....	16
12	TAO versus TADD.....	16
13	TAO en vaste benoeming .....	17
14	Administratieve toestand in TAO .....	19
15	Salaristoelagen bij de uitoefening van een tijdelijk andere opdracht.....	19

15.1 Salaristoelage als vastbenoemde versus salaristoelage werkelijke opdracht .....	19
15.2 De toelage voor de beter bezoldigde opdracht .....	20
15.3 Salaris als zuiver tijdelijk personeelslid.....	21
15.4 Bezoldiging bij TAO naar het hoger onderwijs .....	21
15.5 Referentiewedde voor pensioenberekening .....	21
<b>16 Administratieve richtlijnen .....</b>	<b>22</b>

## 1 Inleiding

Het gebeurt wel meer dat een bestuur geen zuiver tijdelijk personeelslid beschikbaar vindt voor een bepaalde vacature, terwijl de nodige competenties wel aanwezig zijn bij een personeelslid dat benoemd is voor andere vakken, in een ander ambt, in een andere school of bij een ander bestuur. Daarenboven kent de overheid een aantal specifieke omkaderingsmiddelen toe waarin geen personeelslid als vastbenoemde mag worden aangesteld: zie punt 5.

Voor dergelijke situaties biedt de reglementering de mogelijkheid om gebruik te maken van het **verlof voor tijdelijk andere opdracht (VTAO)**: het personeelslid krijgt louter administratief een opdracht als vastbenoemde, maar neemt daaruit verlof om **tijdelijk een andere opdracht (TAO)** waar te nemen. Het uitgangspunt bij de verdeling van de betrekkingen blijft vanzelfsprekend dat de vastbenoemde personeelsleden effectief de opdracht uitoefenen waarvoor ze benoemd zijn. Een tijdelijk andere opdracht biedt de mogelijkheid om hiervan af te wijken wanneer nodig, maar zal niet als regel worden gehanteerd.

Omdat een personeelslid dat gebruikmaakt van het verlof voor TAO een dubbele opdracht heeft, moeten we zijn administratieve toestand in beide betrekkingen duidelijk onderscheiden:

- enerzijds staat hij/zij in een betrekking als vastbenoemde (zgn. administratieve toestand 4). Deze betrekking (of een deel ervan) oefent hij/zij niet effectief uit omwille van het **verlof voor TAO**;
- anderzijds is er de **tijdelijk andere opdracht**, dit is de betrekking die het personeelslid effectief uitoefent, maar waarin hij/zij is aangesteld als tijdelijke (administratieve toestand 1 = niet-vacant, of toestand 2 = vacant).

Ook al gaat het telkens om hetzelfde personeelslid, toch moet dit onderscheid duidelijk gemaakt worden: in de eerste plaats waar het de verdeling van de betrekkingen betreft, maar ook inzake de bezoldiging, de mogelijkheid tot opname van verlofstelsels enz. In deze mededeling willen we de reglementaire mogelijkheden, beperkingen en consequenties verduidelijken, en dit in aanvulling bij de Ministeriële omzendbrief dienaangaande (zie punt 2).

Omwille van de leesbaarheid hanteren we in deze mededeling de gebruikelijke **afkortingen**:

- AVP: afwezigheid voor verminderde prestaties;
- bestuur: lees ook als schoolbestuur, centrumbestuur;
- LBO: loopbaanonderbreking;
- SG: scholengemeenschap;
- TABD: tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur;
- TADD: tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur;
- TAO: tijdelijk andere opdracht;
- TBS/OB: terbeschikkingstelling / ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking;
- VTAO: verlof voor tijdelijk andere opdracht;
- VVP: verlof voor verminderde prestaties.

## 2 Reglementering

- [Artikels 44bis en 44ter \(Hoofdstuk IVbis\) van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs](#), verder het **Decreet rechtspositie** genoemd.
- [Besluit van de Vlaamse Regering van 28 april 1998 tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs, de psychomedisch-sociale centra, de pedagogische begeleidingsdiensten, de inspectie en de dienst voor onderwijsontwikkeling, tijdelijk aangesteld of tijdelijk belast met een opdracht waarvoor ze niet vast benoemd zijn.](#)
- [Artikel 33 tot 40quater van het Besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage](#), verder aangehaald als het **Reffectatiebesluit**.
- [Ministeriële omzendbrief PERS/2014/01](#) “Administratieve en geldelijke toestand van vast benoemde personeelsleden die tijdelijk belast worden met een andere opdracht - TAO”.

## 3 Wie kan een verlof voor TAO verkrijgen?

In tegenstelling tot de meeste andere verlofstelsels (AVP, VVP, zorgkrediet, specifieke loopbaanonderbreking enz.) kan het verlof voor TAO nooit worden toegekend aan tijdelijke personeelsleden. Een verlof voor TAO kan **enkel** worden opgenomen door personeelsleden die **vastbenoemd zijn** en hun ambt als hoofdambt uitoefenen. Het kan zowel gaan om personeelsleden die vastbenoemd zijn in het (vrij of officieel) gesubsidieerd onderwijs als in het Gemeenschapsonderwijs als bij de Onderwijsinspectie. Ook personeelsleden die vastbenoemd zijn in een Centrum voor Basiseducatie (CBE) kunnen een verlof voor TAO krijgen, bv. om een tijdelijke betrekking op te nemen in een school, een centrum voor volwassenenonderwijs, **een onderwijsinternaat, een leersteuncentrum** of een andere instelling die valt onder Decreet Rechtspositie Personeel Gesubsidieerd Onderwijs. Personeelsleden van het hoger onderwijs kunnen geen verlof voor TAO nemen.

Onder “vastbenoemde personeelsleden” worden ook begrepen: personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking en werden **gereffecteerd of wedertewerkgesteld**. Deze personeelsleden kunnen dan een verlof voor TAO vragen vanuit hun betrekking van reffectatie of wedertewerkstelling. Zij richten hun verzoek tot het bestuur waaraan zij zijn toegewezen.

Een verlof voor TAO is echter niet mogelijk zonder een “onderliggende” reffectatie of wedertewerkstelling. Wanneer een bestuur een TBS/OB'er in dienst neemt die nog geen R/W heeft, wordt die indienstneming automatisch beschouwd als een vrijwillige reffectatie of wedertewerkstelling, die in sommige situaties bestendig is. Meer informatie over deze bestendigheid vind je op onze pro.-pagina over [reffectatie en wedertewerkstelling](#).

Sinds 1 september 2023 ingevolge toepassing van de decreten over leersteun en onderwijsinternaten zijn ook de vastbenoemde personeelsleden van de leersteuncentra en de onderwijsinternaten gevat onder het toepassingsgebied van het verlof voor tijdelijk andere opdracht.

Voor personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte verwijzen we naar punt 11.3.

## 4 Is verlof voor TAO een recht?

Een verlof voor TAO is enkel mogelijk met vrijwillige instemming van alle betrokken partijen: het personeelslid, het bestuur waar het personeelslid vastbenoemd (of gereffecteerd) is, en het bestuur waar het personeelslid als tijdelijke kan worden aangesteld.

Ook indien het personeelslid een tijdelijk andere opdracht wil opnemen bij hetzelfde bestuur waar het vastbenoemd is, is die tijdelijk andere opdracht nog **geen recht of plicht**. De regelgeving zegt weliswaar dat het verlof voor TAO in dat geval automatisch (“ambtshalve”) wordt toegekend, maar



dit automatisme slaat enkel op het *verlof*, niet op de tijdelijke aanstelling. Het recht van een vastbenoemde beperkt zich immers tot een betrekking waarvoor hij benoemd is.

Anderzijds kan een vastbenoemd personeelslid niet verplicht worden om een betrekking op te nemen waarvoor hij/zij niet benoemd is. Een vastbenoemd personeelslid kan enkel met een tijdelijk andere opdracht worden belast indien hij ermee akkoord gaat.

Wanneer een personeelslid een verlof voor TAO vraagt, zal het bestuur uiteraard ook rekening houden met de mogelijkheid om ondertussen een vervanger aan te stellen. Meer informatie vind je op onze pro.-pagina over het thema [vervangingen](#).

Het akkoord tussen het personeelslid en het bestuur van vaste benoeming wordt schriftelijk vastgelegd. Zie hiervoor punt 16.

## 5 In welke betrekkingen is aanstelling via TAO mogelijk?

Bij wijze van tijdelijk andere opdracht kan een personeelslid worden aangesteld in elke betrekking van een wervings-, selectie- of bevorderingsambt die valt onder de toepassing van het Decreet Rechtspositie Personeel Gesubsidieerd Onderwijs (waaronder ook de pedagogische begeleidingsdiensten vallen), dus ook in een ander ambt, in een andere school, bij een ander bestuur, in een ander onderwijsniveau. Sinds 1 september 2023 kunnen de vastbenoemde personeelsleden via het verlof voor TAO ook een tijdelijk andere opdracht opnemen in een betrekking ingericht in een onderwijsinternaat of een leersteuncentrum. Welke ambten dat allemaal zijn, vind je opgesomd op onze pro.-pagina over [ambten](#).

Verder kan een tijdelijk andere opdracht ook worden opgenomen in een betrekking die valt onder de toepassing van het Decreet Rechtspositie Personeel Gemeenschapsonderwijs, in ambten van de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, en in de betrekkingen die vallen onder de toepassing van het [Decreet Rechtspositie Basiseducatie](#).

Bij wijze van tijdelijk andere opdracht kan het personeelslid **enkel tijdelijk worden aangesteld in een betrekking waarvoor hij/zij niet vastbenoemd is**. Indien men een opdracht wenst toe te kennen in een vacante betrekking binnen de draagwijdte van de vaste benoeming (zelfde ambt, zelfde school, en voor een leraar: in een vak waarvoor hij benoemd is), moet de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden in die zin herschikt worden, en kan men niet werken via een TAO.

### Voorbeeld 1: basisonderwijs

*Een personeelslid heeft een diploma van bachelor in het onderwijs: so: lichamelijke opvoeding, maar is in een basisschool vastbenoemd als onderwijzer (VO). Een verlof voor TAO is niet nodig en zelfs niet mogelijk om een vacante betrekking van onderwijzer op te nemen in diezelfde school op een andere vestigingsplaats of in het andere onderwijsniveau (van kleuter- naar lager onderwijs of omgekeerd), maar wel om een betrekking op te nemen waarvoor hij niet benoemd is. Via TAO kan hij bijvoorbeeld een betrekking opnemen:*

- *in een ander ambt (bv. leermeester l.o.),*
- *in een andere school (instellingsnummer),*
- *in een school van een ander onderwijsniveau (bv. so),*
- *in een niet-vacante betrekking.*

### Voorbeeld 2: secundair onderwijs

*Een bachelor Godsdienst-Nederlands-Geschiedenis is voltijds vastbenoemd in het ambt van leraar, geaffecteerd aan school A. In het verleden bestond zijn opdracht uitsluitend uit AV Nederlands.*

*Een tijdelijk andere opdracht is niet mogelijk in vacante uren in de eigen school A in de vakken AV Geschiedenis, AV Nederlands, AV Maatschappelijke vorming of andere vakken waarvoor de betrokkene benoemd is, ook niet indien dit vak wordt gelijkgesteld met BPT, AV Exploratie, GOK, Seminaries of dergelijke.*

Een tijdelijk andere opdracht is wél mogelijk indien het gaat om een opdracht:

- in een vak waarvoor de leraar in kwestie niet benoemd is (bv. VO of “andere”);
- in een niet-vacante betrekking;
- in een ander ambt (bv. van leraar naar godsdienstleraar);
- in een andere school (tenzij het dan weer gaat om een vacante betrekking van leraar of godsdienstleraar binnen de eigen pedagogische entiteit<sup>1</sup>);
- in een ander onderwijsniveau: basisonderwijs, volwassenenonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, een onderwijsinternaat, een leersteuncentrum, een centrum voor Basiseducatie of in de meeste hogeschoolopleidingen (zie verder in dit punt), maar niet aan een universiteit;
- in een betrekking bij een CLB, de pedagogische begeleidingsdienst, de inspectie en begeleiding van levensbeschouwelijke vakken en de “gewone” inspectie;
- in een betrekking waarin geen benoeming mogelijk is (zie verder in dit punt).

#### Voorbeeld 3: (buiten)gewoon secundair onderwijs

Een personeelslid met diploma bachelor is vastbenoemd als opvoeder in school B. Een tijdelijk andere opdracht in een andere vacante betrekking van opvoeder met dezelfde puntenwaarde in school B is niet mogelijk.

Een TAO is wél mogelijk indien hij een opdracht wil opnemen:

- in een betrekking van opvoeder met een andere puntenwaarde (zelfs een vacante betrekking in dezelfde school);<sup>2</sup>
- in een niet-vacante betrekking van opvoeder, bv. ter vervanging van een collega die vastbenoemd is aan barema 106;
- in een ander ambt (bv. administratief medewerker, leraar);
- in een andere school (instellingsnummer).

#### Voorbeeld 4: volwassenenonderwijs

Een personeelslid is halftijds vastbenoemd als leraar svwo in het volwassenenonderwijs, en halftijds als leraar in het gewoon secundair onderwijs; beide instellingen zijn ondergebracht in hetzelfde gebouw, en worden beheerd door hetzelfde bestuur. Om aan dit personeelslid een grotere opdracht toe te kennen in het ene niveau en een kleinere opdracht in het andere, moet worden gebruikgemaakt van een verlof voor TAO.

#### Voorbeelden 5: leersteuncentrum

Een personeelslid is voltijds vastbenoemd als ergotherapeut (32/32) in het buitengewoon basisonderwijs en neemt een VTAO om een tijdelijk andere opdracht op te nemen als leerondersteuner voor 36/36.

Het verlof voor tijdelijk andere opdracht wordt ambtshalve toegekend aan een vastbenoemde leerondersteuner die voor de duur van een bevallingsverlof tijdelijk wordt aangesteld in het selectieambt van coördinator binnen hetzelfde leersteuncentrum.

Een vast benoemd leraar BGV wordt deeltijds aangesteld in het wervingsambt van leerondersteuner via een verlof voor tijdelijk andere opdracht.

---

<sup>1</sup> Onder “pedagogische entiteit” verstaat men voor het gewoon so: een entiteit die bestaat uit enerzijds één gewone secundaire school met een eerste graad en anderzijds één school met een tweede en een derde graad van het secundair onderwijs en eventueel HBO5-opleiding Verpleegkunde, die behoren tot hetzelfde bestuur. en die in eenzelfde gebouwencomplex zijn gelegen. Zie pro.-pagina [verdeling van de betrekkingen onder vastbenoemden](#).

<sup>2</sup> Deze mogelijkheid werd bevestigd door mevr. Inge De Luyck, Coördinator bij AgODi Afdeling Personeel Secundair Onderwijs en Deeltijds Kunstonderwijs, in een mail d.d. 3 mei 2016 gericht aan Katholiek Onderwijs Vlaanderen.



## Voorbeeld 6: onderwijsinternaten

*Een vast benoemd administratief medewerker in een onderwijsinternaat wordt tijdelijk aangesteld als internaatsmedewerker via een verlof tijdelijk andere opdracht.*

Bepaalde betrekkingen kunnen nooit worden opgenomen door een vastbenoemd personeelslid, doch enkel door een tijdelijke. Welke betrekkingen dat zijn, verschilt per onderwijsniveau; u vindt ze opgesomd in de respectieve mededelingen "[Vacantverklaring van wervingsambten](#)". Wie voltijds vastbenoemd is, kan dergelijke betrekking enkel opnemen via een verlof voor TAO.

Een opdracht aan een **universiteit** kan in **geen geval** een tijdelijk andere opdracht zijn. De meeste opdrachten aan een **hogeschool** kunnen wel worden opgenomen via een verlof voor TAO, behalve de opdrachten in de academische hogeschoolopleidingen die zijn geïntegreerd in een universiteit<sup>3</sup>. Om zekerheid te verkrijgen of een bepaalde opleiding al dan niet is geïntegreerd in een universiteit, is het aangewezen dat de school van vaste benoeming zich hierover informeert bij de opleidingsinstelling waar het personeelslid een opdracht wenst op te nemen.

## 6 Voor welke duur wordt het verlof voor TAO toegekend?

### 6.1 Duur van de aangevraagde periode

Het verlof voor TAO wordt steeds toegekend **voor de duur van de tijdelijk andere opdracht** die het personeelslid opneemt, en **uiterlijk tot het einde van het schooljaar**, d.w.z. 31 augustus. Het bestuur waar het personeelslid vastbenoemd is, kan dit verlof dus niet beperken tot een bepaalde datum in de loop van het schooljaar. Indien de tijdelijke aanstelling dóórloopt, loopt ook het verlof voor TAO door, zoals gezegd tot uiterlijk 31 augustus. Als het personeelslid dat verlof het schooljaar nadien wenst verder te zetten, moet het opnieuw een verlof voor TAO aanvragen.

Specifieke situatie: bij aanstelling in een tijdelijk andere opdracht *bij het eigen bestuur* wordt het verlof voor TAO **ambtshalve** toegekend (zie reeds punt 4). Anderzijds wordt een tijdelijke aanstelling in een *selectie- of bevorderingsambt* volgens het Decreet Rechtspositie niet van rechtswege beëindigd door het einde van het schooljaar. Dit betekent dat in geval van tijdelijk andere opdracht in een selectie- of bevorderingsambt bij het eigen bestuur, het verlof voor TAO ambtshalve wordt verlengd tot wanneer de aanstelling wordt beëindigd door een gebeuren dat er wél van rechtswege een einde aan stelt (bv. de terugkeer van de titularis) of door een ontslag dat uitgaat van het personeelslid of van het bestuur.

### Voorbeelden

1. *Een vastbenoemd onderwijzer vraagt een verlof voor TAO om in een andere school een collega te vervangen die voor twee weken met ziekteverlof is. Indien dit verlof voor TAO wordt toegestaan, loopt het dóór tot wanneer de tijdelijke aanstelling beëindigd wordt (bv. door de terugkeer van de titularis), zelfs indien het ziekteverlof uiteindelijk veel langer blijkt te duren. Het bestuur van vaste benoeming kan m.a.w. niet eisen dat het personeelslid op een bepaalde datum in de loop van het schooljaar de betrekking in eigen school terug opneemt.*
2. *Een vastbenoemd leraar krijgt verlof voor TAO om in een andere school van een ander bestuur een vacante betrekking van adjunct-directeur op te nemen. De tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt niet van rechtswege op het einde van het schooljaar, maar het verlof voor TAO wél. Indien het personeelslid de betrekking van adjunct-directeur het schooljaar nadien verder wil blijven bekleden, moet hij opnieuw een aanvraag indienen om het verlof voor TAO te verkrijgen.*

---

<sup>3</sup> Zie [punt 11 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2014/01](#).



## 6.2 Totale duur VTAO over de loopbaan

Wettelijk is geen maximum vastgelegd aan verloven voor TAO die een personeelslid gedurende zijn loopbaan kan verkrijgen. Het bestuur heeft zoals gezegd de vrijheid om al dan niet op de vraag van de betrokkene in te gaan (zie punt 4). Het VTAO is een gunstverlof, dit betekent dat het bestuur binnen zijn verlovenbeleid de mogelijkheid heeft om een aantal principes en algemene criteria vast te leggen. Eén van die criteria is een weigeringsgrond op basis van het maximum aan gunstverloven tijdens de loopbaan. Voor meer toelichting verwijzen we naar de mededeling [‘Toekennen van verlofstelsels door het bestuur’](#), punt 4.6 Weigeringsgrond: maximum aan gunstverloven.

## 7 Wanneer eindigt de tijdelijk andere opdracht?

De aanstelling als tijdelijk personeelslid eindigt overeenkomstig de bepalingen van het Decreet Rechtspositie die gelden voor het ambt waarin het personeelslid als tijdelijke werd aangesteld: een wervingsambt ofwel een selectie- of bevorderingsambt. Hiervoor verwijzen we naar onze pro.-pagina [“Einde aanstelling en ontslag”](#). De meest voorkomende redenen zijn:

- de **beëindiging** van de aanstelling **van rechtswege**:
  - op het einde van het schooljaar, d.w.z. op 31 augustus<sup>4</sup>, doch enkel in de wervingsambten, niet in de selectie- en bevorderingsambten;
  - wanneer de betrekking wordt toegekend aan een ander personeelslid bij vaste benoeming, mutatie, affectatie, reffectatie of wedertewerkstelling;
  - wanneer het personeelslid zelf wordt benoemd in de betrekking (zie punt 13);
  - als het gaat om een interimbetrekking: door de terugkeer van de titularis;
  - de betrekking is niet meer subsidieerbaar;
- het **ontslag** uitgaande van het personeelslid of van het bestuur van de school waar de tijdelijk andere opdracht is opgenomen;
- het ontslag om dringende redenen.

Zolang de tijdelijk andere opdracht nog doorloopt, kan het bestuur van vaste benoeming het verlof voor TAO niet stopzetten vóór het einde van het schooljaar (zie echter ook de uitzondering in punt 6). Nadien kan een nieuw verlof worden geweigerd of opnieuw worden toegestaan: zie punt 4.

Een eventueel ontslag van een personeelslid als tijdelijke heeft geen weerslag op zijn situatie als vastbenoemde, doch enkel op zijn aanstelling via TAO.

Als het bestuur de automatische terugkeer van het vastbenoemd personeelslid tijdens het schooljaar niet wenselijk acht, raden wij aan voor de toekenning van het VTAO een aparte verlofovereenkomst met eigen, specifieke terugkeervoorwaarden op te maken. In bijlage bieden wij een modelformulier aan waarin een clausule 5 en 6 zijn opgenomen die de automatische terugkeer (tijdelijk) verhindert. Voor meer toelichting zie 5.4.4 van de mededeling [‘Toekennen van verlofstelsels door het schoolbestuur’](#).

### Voorbeelden

1. *Een vastbenoemd onderwijzer verkrijgt verlof voor TAO om een tijdelijke betrekking op te nemen ter vervanging van een directeur in een andere school die een VVP geniet tot het einde van het schooljaar. Omwille van persoonlijke redenen verkrijgt de directeur-titularis de toelating om de VVP vervroegd stop te zetten en zijn betrekking opnieuw op te nemen. Daardoor eindigt de tijdelijk andere opdracht, en keert de onderwijzer terug naar zijn betrekking van vaste benoeming. Het bestuur van vaste benoeming kan zich hier niet tegen verzetten aangezien deze terugkeer buiten de wil is van het personeelslid.*

---

<sup>4</sup> De mogelijkheid dat een tijdelijk andere opdracht (in de vervanging van een titularis die afwezig is tot 31 augustus of in een vacante betrekking) doorloopt tot 31 augustus en dus niet eindigt op 30 juni, wordt bevestigd in [punt 5.4 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2014/01](#).



2. Een vastbenoemd leraar verkrijgt een verlof voor TAO om in de eigen school een vacante betrekking van opvoeder op te nemen. Deze tijdelijke aanstelling loopt, behalve in het geval van beëindiging van rechtswege of ontslag, tot het einde van het schooljaar, d.w.z. tot 31 augustus<sup>5</sup>. Dit betekent dat het personeelslid ook in de zomervakantie de prestatieregeling van het ondersteunend personeel volgt, en dat hij ook in die maanden wordt bezoldigd aan de “salaristolage werkelijke opdracht” (zie punt 15.1).

## 8 Voorwaarden voor aanstelling in een tijdelijk andere opdracht

### 8.1 Voorwaarden die het personeelslid moet vervullen

Het personeelslid moet niet enkel een verlof voor TAO genieten, maar moet ook voldoen aan de voorwaarden om subsidieerbaar te zijn in de betrekking die het als tijdelijk andere opdracht wil opnemen. Wie bv. geen vereiste, voldoende geacht en zelfs geen “ander” bekwaamheidsbewijs heeft voor de beoogde betrekking, kan die ook niet via TAO opnemen.

De verschillende subsidiëeringsvoorwaarden waaraan een tijdelijk personeelslid moet voldoen, zijn voor de respectieve onderwijsniveaus opgesomd in “[Tijdelijke aanstelling in wervingsambten](#)” en in punt 3 van de mededeling “[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten](#)”.

Een vastbenoemd personeelslid dat zwanger is, mag niet belast worden met een opdracht die een risico inhoudt voor de zwangerschap. Het personeelslid kan m.a.w. niet belast worden met een tijdelijk andere opdracht waaruit het onmiddellijk (op dezelfde dag) verwijderd zou moeten worden in het kader van moederschapsbescherming of bedreiging door beroepsziekte.

### 8.2 Volgorde in acht te nemen bij de verdeling van de betrekkingen

Een tijdelijk andere opdracht kan pas worden toegekend wanneer alle verplichtingen zijn nagekomen inzake vaste benoeming, reffectatie/wedertewerkstelling en (als het een wervingsambt betreft) tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur. We stippen de wettelijke<sup>6</sup> volgorde bondig aan; voor meer details verwijzen we naar PRO.-site ‘[reffectatie en wedertewerkstelling](#)’.

In concreto betekent dit dat een tijdelijk andere opdracht pas kan worden opgenomen **NA**:

- 1 de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden van de school<sup>7</sup>;
- 2 de voorafgaande maatregelen binnen de scholen van het bestuur die gelegen zijn op het grondgebied van dezelfde (fusie)gemeente en bovendien behoren tot dezelfde scholengemeenschap (ofwel: die gelegen zijn in dezelfde fusiegemeente en evenmin tot een scholengemeenschap behoren);
- 3 de verplichte reffectatie in “hetzelfde ambt” op het niveau van het bestuur, en dit eerst in de eigen school<sup>8</sup>, nadien in andere scholen van het bestuur die desgevallend behoren tot dezelfde scholengemeenschap;
- 4 de wedertewerkstelling in een ander ambt binnen eigen personeelscategorie in de scholen van het bestuur die desgevallend behoren tot dezelfde scholengemeenschap. Deze WTW is vrijwillig tegenover TBS/OB’ers van het gewoon onderwijs, maar in een VE-betrekking is ze verplicht tegenover de TBS/OB’ers van het buitengewoon onderwijs én van het volwassenenonderwijs.

---

<sup>5</sup> Zie [artikel 5 ten 6° van het decreet Rechtspositie](#).

<sup>6</sup> Deze volgorde is opgelegd door [artikels 33 tot 40 van het Reffectatiebesluit](#).

<sup>7</sup> Voor leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een gewone secundaire school geldt een pedagogische entiteit als een geheel als het gaat om de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden en om reffectatie in de eigen “school”. Zie ook voetnoot 5.

<sup>8</sup> zelfde voetnoot als voorgaande.



- 5 verplichte re-affectatie of wedertewerkstelling binnen de eigen personeelscategorie op het niveau de scholengemeenschap;
- 6 vrijwillige mutatie of nieuwe affectatie;
- 7 verplicht aanbod van de betrekking aan de personeelsleden van de scholengemeenschap die recht hebben op TADD (voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren: die recht hebben op TADD bij het bestuur). Dit voorrangrecht bestaat niet voor de selectie- en bevorderingsambten (technisch adviseur, technisch adviseur-coördinator, adjunct-directeur, coördinator, directeur);
- 8 verplicht aanbod van de betrekking aan personeelsleden van de scholengemeenschap die recht hebben op een TABD-aanstelling (TABD+) na het krijgen van een beoordeling met werkpunten;
- 9 pas daarna bestaat de mogelijkheid om een zuiver tijdelijk personeelslid aan te stellen voor bepaalde duur, of om een vacature toe te kennen aan een vastbenoemd personeelslid bij wijze van tijdelijk andere opdracht.

Indien men de volstrekte zekerheid heeft dat een vacature niet moet worden aangeboden binnen de hierboven opgesomde verplichtingen, kan een tijdelijk andere opdracht reeds ingaan op 1 september.

## 9 Volume van het verlof voor TAO

### 9.1 Algemene regel

Met “**volume**” wordt bedoeld: de omvang van de betrekking. Bij vergelijking van twee betrekkingen met dezelfde noemer stelt dit geen probleem. Bij vergelijking van betrekkingen met *verschillende* noemers wordt de zgn. [ponderatietabel](#) gebruikt. Deze vertrekt van de waarde 10 000 voor een voltijdse betrekking (“de eenheid”), en laat dan voor elke mogelijke opdrachtbreuk aflezen met hoeveel 10 000sten die overeenstemt (bv.  $3/36 = 833 / 10\ 000$ ). De ponderatietabel rondt het quotiënt steeds naar beneden af.

De noemers die worden toegepast voor alle mogelijke ambten in alle onderwijsniveaus staan vermeld op onze pro.-pagina over [prestatieregeling](#).

Het volume van het verlof voor TAO mag **niet groter zijn** dan de betrekking waarin het personeelslid als tijdelijke wordt aangesteld, behalve in de situaties die zijn omschreven in 9.2 en 10.2. Anderzijds moet het verlof voor TAO zo dicht mogelijk het volume benaderen van de betrekking waarin het personeelslid als tijdelijke wordt aangesteld; zo nodig wordt afgerond naar de lagere eenheid in de betrekking waarin het verlof wordt toegekend, maar ook niet lager dan dat. Als het personeelslid verlof voor TAO neemt uit verschillende betrekkingen en/of een tijdelijk andere opdracht opneemt in verschillende betrekkingen (bv. in verschillende scholen), worden de volumes samengegeld: zie voorbeeld 2.

Voor een deeltijds vastbenoemde kan het volume van het verlof voor TAO uiteraard niet groter zijn dan het volume van de opdracht die hij als vastbenoemde heeft: zie voorbeelden 3 en 4.

#### Voorbeelden

1. *Een onderwijzer is voltijds benoemd (24/24); hij krijgt een verlof voor TAO toegestaan om een deeltijdse opdracht op te nemen in een ander ambt. Hoe groot zijn verlof voor TAO mag zijn, hangt af van de tijdelijk andere opdracht:*
  - *als hij 20 lestijden opneemt in het ambt van onderwijzer ASV (bubao), is dat 20/22 hetzij 9 090 / 10 000. Uit zijn betrekking van vaste benoeming moet hij verlof voor TAO nemen voor 21/24 hetzij 8 750 / 10 000;*
  - *als hij 25 uur opneemt in het ambt van zorgcoördinator, is dat 25/36 hetzij 6 944 / 10 000. Uit zijn betrekking van vaste benoeming moet hij verlof voor TAO nemen voor 16/24 hetzij 6 666 / 10 000.*



- als hij 12 uren-leraar opneemt als leraar in het secundair onderwijs (algemene vakken tweede graad), is dat 12/21 hetzij 5 714 / 10 000. Uit zijn betrekking van vaste benoeming moet hij verlof voor TAO nemen voor 13/24 hetzij 5 416 / 10 000.
2. Een bachelor in het onderwijs: lichamelijke opvoeding is vastbenoemd als leraar in het gewoon so: voor 10/22 in secundaire school A en voor 10/22 in secundaire school B. Hij krijgt in beide secundaire scholen een verlof voor TAO toegestaan om een betrekking als leermeester l.o. op te nemen in drie andere scholen: 4/24 in kleuterschool C, 8/24 in lagere school D en 10/24 in basisschool E. Samengeteld bedraagt zijn verlof voor TAO 20/22 hetzij 9 090 / 10 000, en de tijdelijk andere opdracht 22/24 hetzij 9 166 / 10 000. De tijdelijke opdrachten in de scholen C, D en E moeten dus niet afzonderlijk overeenstemmen met het verlof voor TAO in school A of school B.
  3. Een leraar is in het secundair onderwijs vastbenoemd voor 17/21 en daarnaast voor 4/21 tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur. Hij verkrijgt een verlof voor TAO om als directeur te worden aangesteld. Zijn verlof voor TAO beslaat de volledige 17/21 van zijn vaste benoeming, maar kan uiteraard niet méér beslaan.
  4. Een personeelslid is vastbenoemd als internaatsmedewerker voor 18/36. Hij verkrijgt een verlof voor TAO om aangesteld te worden in het ambt van leraar met een opdracht van 16/20. Van deze betrekking van leraar wordt 10/20 beschouwd als tijdelijk andere opdracht, en de resterende 6 uur als een “gewone” tijdelijke aanstelling, van bepaalde of doorlopende duur (afhankelijk van zijn recht op TADD in het ambt van leraar). Zie ook punt 15 voor het verschil inzake salaristoelage en andere vergoedingen.

## 9.2 Uitzondering: verlof voor TAO uit een beperkt deelbaar ambt

Betrekkingen in bepaalde ambten zijn zgn. beperkt deelbaar: ze kunnen enkel worden toegekend aan één voltijdse titularis, ofwel aan twee halftijdse titularissen. Welke ambten beperkt deelbaar zijn, verschilt per onderwijsniveau:

- in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs: directeur;
- in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs: technisch adviseur, technisch adviseur-coördinator, coördinator (deeltijds bso), adjunct-directeur en directeur<sup>9</sup> ;
- in **het onderwijsinternaat: directeur;**
- in **het zelfstandig leersteuncentrum: directeur;**
- in het volwassenenonderwijs: directeur.

Terwijl het wél is toegestaan om in deze ambten een VVP of AVP op te nemen die groter of kleiner is dan een halftijdse betrekking, of ook een 1/5de loopbaanonderbreking of 1/5de zorgkrediet, bestaat die mogelijkheid niet voor het verlof voor TAO. Het verlof voor TAO uit de beperkt deelbare betrekkingen kan enkel voltijds ofwel halftijds genomen worden, en in deze specifieke situatie mag het verlof voor TAO zelfs groter zijn dan de tijdelijk andere opdracht.

Let wel: deze afwijkmogelijkheid geldt enkel voor een verlof voor TAO vanuit een betrekking die beperkt deelbaar is, niet voor een tijdelijk andere opdracht als titularis in een beperkt deelbare betrekking: zie voorbeeld 2.

### Voorbeelden

1. Een personeelslid is in het secundair voltijds vastbenoemd als adjunct-directeur. Hij wordt tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 32/36 zorgcoördinator. Hij verkrijgt een verlof TAO van 36/36 vanuit zijn opdracht als adjunct-directeur ook al is het volume van dit verlof

---

<sup>9</sup> Met ingang van 1 september 2022 worden de betrekkingen van opvoeder en administratief medewerker niet langer gezien als beperkt deelbare ambten. Alle ambten binnen het ondersteunend personeel van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs kunnen vanaf het schooljaar 22-23 voltijds of deeltijds worden opgericht, een betrekking vanaf 1/36<sup>ste</sup> is mogelijk.

36/36 (10000/10000) groter dan de tijdelijke andere opdracht van 32/36 (8889/10000). Dit verschil zal uiteraard mee resulteren in een lagere bezoldiging.

2. Een personeelslid is in het buso voltijds vastbenoemd als opvoeder. Ter vervanging van een afwezige leraar BGV wordt hij tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 8/24 (3333/10000). Hij kan hiervoor een verlof voor TAO verkrijgen van 12/36 (hetzij 3333/10 000) vanuit zijn opdracht als opvoeder.
3. Een personeelslid is voltijds vastbenoemd in het secundair onderwijs als directeur. Hij wenst een tijdelijk andere opdracht op te nemen als leraar (17/20). Aangezien zijn ambt als directeur in het secundair onderwijs beperkt deelbaar is, zijn er 2 mogelijkheden:
  - ofwel vraagt hij in het voltijds ambt van directeur een VTAO en neemt de betrekking van tijdelijk leraar op voor 17/20. Dit resulteert in een lagere bezoldiging: hij wordt slechts betaald voor 85% van een voltijdse opdracht als leraar met aangepaste salarisschaal;
  - ofwel vraagt hij in het halftijds ambt van directeur een VTAO en neemt deze betrekking van tijdelijk leraar op voor 17/20 naast het halftijds ambt van directeur. Dit resulteert tot bezoldigd overwerk (135%) als leraar.

## 10 Volume van de tijdelijk andere opdracht

### 10.1 Algemene regel

Het verlof voor TAO mag **niet aangewend worden als een loutere vermindering van prestaties**, zelfs niet voor een fractie van de opdracht. Een verlof voor TAO mag slechts worden opgenomen om een tijdelijke betrekking op te nemen die minstens een zelfde volume omvat als het verlof voor TAO. Zo nodig moet de tijdelijke andere opdracht uitgebreid worden, ofwel moet het volume van het verlof voor TAO verkleind worden. Men dient bijgevolg de volumes van beide betrekkingen nauwkeurig te pondereren (zie punt 9). Hierop bestaan slechts enkele uitzonderingen, die zijn opgesomd onder de punten 9.2 en 10.2.

De administratie laat hierop geen afwijkingen toe, en zal een verlof voor TAO weigeren te erkennen indien de tijdelijk andere opdracht een minieme fractie kleiner is dan het verlof voor TAO. Enkel indien de totale opdracht van het personeelslid de eenheid (10 000 / 10 000) blijft bereiken of overschrijden, kan hiervan afgeweken worden: zie punt 10.2.

#### Voorbeelden

1. Tegenover een verlof voor TAO van 1/24 (of 416 / 10 000) kan geen tijdelijke andere opdracht van 1/36 staan (slechts 277 / 10 000), maar moet er een staan van 2/36.
2. Een leraar is aangesteld in 21/21, en wordt halftijds aangesteld als vervanger van de directeur die afwezig is omwille van VVP/ziekte. Voor deze tijdelijke aanstelling moet de betrokkene een verlof voor TAO opnemen van 10/21, terwijl hij 11/21 moet blijven presteren als vastbenoemd leraar. Hij presteert in totaal dus (5 000 + 5 238 =) 10 238 / 10 000. Indien hij een verlof voor TAO zou opnemen voor 11/21 (5 238 / 10 000) zou dat groter zijn dan de tijdelijk andere opdracht van 5 000 / 10 000. Dergelijke reductie van prestaties via een verlof voor TAO is niet toegelaten.

Voor het gewoon so en OV4 van het buso is een bijzonder aandachtspunt: de aanrekening van uren AV, TV of KV in de tweede graad op de noemer /20 voor leraars en godsdienstleraar die ten minste een halftijdse opdracht bekleden in de derde graad en/of in HBO5 (opleiding Verpleegkunde)<sup>10</sup>. In deze situatie moet de ponderatie van de opdracht en de eventuele omzetting van /21 naar /20 **eerst berekend worden in de zuivere opdracht als vastbenoemde** en nadien afzonderlijk in de effectieve opdracht, d.w.z. na opname van de tijdelijk andere opdracht. NB Met een "halftijdse

<sup>10</sup> Deze regeling vindt u meer gedetailleerd uiteengezet op onze pro.-pagina "[Prestatieregeling](#)".



opdracht” wordt bedoeld: 5 000 / 10 000, dus te rekenen tegenover de eenheid, en niet tegenover de persoonlijke opdracht van het personeelslid dat misschien minder dan voltijds is aangesteld.

### Voorbeeld

Een deeltijds vastbenoemd leraar algemene vakken heeft als vastbenoemde (administratieve toestand 4) een opdracht van 8 uur in de derde graad en 10 uur in de tweede graad. Daarbuiten heeft hij geen opdrachten in het onderwijs, zodat hij in totaal geen voltijdse betrekking heeft. Via TAO zal hij de facto meer dan een halftijdse lesopdracht bekleden in de derde graad.

1. In zijn betrekking als vastbenoemde heeft hij géén halftijdse opdracht in de derde graad, zodat de 10 uur in de tweede graad de noemer /21 behouden. Als vastbenoemde omvat zijn opdracht dus  $8/20 + 10/21$ , hetzij  $(4\,000 + 4\,761 =) 8\,761 / 10\,000$ .
2. Vanuit 3/21 verkrijgt hij een verlof voor TAO naar de derde graad, waar hij voor 3/20 als tijdelijke wordt aangesteld. Minder dan 3 uur in de derde graad kan niet, want dit zou een te klein volume omvatten tegenover het verlof voor TAO.
3. In zijn effectieve opdracht heeft hij nu 11/20 in de derde graad en de resterende 7 uur in de tweede graad; deze 7 uren in de tweede graad gelden nu als 20sten, zodat hij in totaal 18/20 of 9 000 / 10 000 presteert.

Indien deze leraar zowel vóór als na de opname van verlof voor TAO een effectieve opdracht van 10 000 of meer zou bekleden, zou er mogen afgeweken worden van het principe van de gelijke ponderatie: zie punt 10.2.

### 10.2 Uitzondering: totale opdracht blijft groter dan of gelijk aan een voltijdse betrekking

Indien het personeelslid als vastbenoemde een opdracht bekleedt die groter is dan of gelijk is aan de eenheid (10 000 / 10 000), en via een TAO een opdracht opneemt die evenzeer de eenheid bereikt of overschrijdt, wordt een afwijking toegestaan op het algemene principe van de ponderatie dat in 10.1 is uiteengezet: zie voorbeeld 1. Indien het gaat om een personeelslid dat deeltijds vastbenoemd is en deeltijds tijdelijk, mogen de tijdelijke uren van zijn initiële opdracht worden meegerekend om uit te maken of hij/zij vertrekt van een voltijdse opdracht: zie voorbeeld 2.

### Voorbeelden

1. Een personeelslid van het buitengewoon basisonderwijs is vastbenoemd als onderwijzer ASV voor 17/22 (7 727 / 10 000) en als ICT-coördinator voor 9/36 (2 500 / 10 000), samen dus voor 10 227. Om een voltijdse tijdelijke opdracht (36/36) op te nemen als leerondersteuner in het leersteuncentrum, mag hij een verlof voor TAO nemen uit de 17/22 en 9/36 van zijn vaste benoeming, ook al is zijn verlof voor TAO (10 227 / 10 000) groter dan de tijdelijk andere opdracht (10 000). In zijn effectieve opdracht oefent hij immers nog steeds een voltijdse betrekking uit.
2. Een leraar heeft een opdracht van 15/21 als vastbenoemde en 7/22 als TADD'er, hetzij samen  $(7\,142 + 3\,181 =) 10\,323 / 10\,000$ . Hij neemt verlof uit de 15/21 in de tweede graad, om 15/22 in de eerste graad op te nemen als tijdelijk andere opdracht. In totaal presteert hij dus 22/22, hetzij exact een voltijdse betrekking. Hoewel dit gepondereerd minder is dan zijn oorspronkelijke opdracht, bereikt hij nog steeds de eenheid, zodat er mag afgeweken worden van het principe van de gelijke ponderatie.

## 11 Combinatie van TAO met andere verlofstelsels

### 11.1 Verlofstelsels in de tijdelijk andere opdracht

In zijn tijdelijk andere opdracht kan een personeelslid een andere dienstonderbreking opnemen indien het als tijdelijk aangesteld personeelslid aan alle specifieke voorwaarden voldoet om recht te hebben op het gewenste verlofstelsel. Enkele stelsels kunnen echter enkel worden genomen in de opdracht als vastbenoemde: zie verder in dit punt 11.1.

Indien het personeelslid als tijdelijk aangestelde (d.w.z. in zijn tijdelijk andere opdracht) niet voldoet aan de geldende voorwaarden, kan het de gewenste dienstonderbreking niet opnemen in zijn tijdelijke aanstelling. Hij/zij moet dan ontslag geven uit de tijdelijk andere opdracht om administratief terug te keren naar de betrekking van vaste benoeming en de dienstonderbreking daar op te nemen. In dat geval wordt de tijdelijke opdracht vacant. Indien daarin een ander personeelslid wordt aangesteld, wordt dat de titularis ervan, en kan het eerste personeelslid de betrekking nadien niet opnieuw opnemen (zie het vierde voorbeeld hierna).

Toegepast op de belangrijkste dienstonderbrekingen betekent dit het volgende:

- Volgende verlofstelsels **kunnen reglementair in elk geval** worden opgenomen in een tijdelijk andere opdracht:
  - omstandigheidsverlof<sup>11</sup> (o.a. het verlof bij de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner),
  - verlof wegens overmacht<sup>12</sup>,
  - onbezoldigd ouderschapsverlof<sup>13</sup>;
  - verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte<sup>14 15</sup>;
  - een volledige specifieke loopbaanonderbreking (voor ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorgen en mantelzorg) ongeacht het volume van de totale opdracht van het personeelslid;
  - een volledig zorgkrediet, ongeacht het volume van de totale opdracht van het personeelslid;
  - een verlof voor verminderde prestaties: mits het personeelslid hierop recht kan laten gelden, of mits het wordt toegestaan door het bestuur waar de tijdelijk andere opdracht wordt uitgeoefend;
  - een afwezigheid voor verminderde prestaties: mits het wordt toegestaan door het bestuur waar de tijdelijk andere opdracht wordt uitgeoefend;
  - een afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden (recht voor maximum 5 werkdagen per kalenderjaar).
- Volgende stelsels van zorgkrediet en specifieke loopbaanonderbreking kunnen worden genomen in de tijdelijk andere opdracht indien het personeelslid vertrekt van een **voldoende grote effectieve opdracht**:
  - een 1/5de of halftijdse specifieke loopbaanonderbreking (voor ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorgen of mantelzorg): mits het personeelslid vertrekt van een voltijdse effectieve opdracht, resp. van een effectieve opdracht die minstens 1 uur meer bevat dan halftijds;

---

<sup>11</sup> Zie de mededeling "[Omstandigheidsverlof voor gesubsidieerde personeelsleden](#)" of de [Ministeriële omzendbrief PERS/2021/01](#) "Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling" en [PERS/2021/06](#) "Omstandigheidsverlof".

<sup>12</sup> Zie [Ministeriële omzendbrief PERS/2021/07](#) "Het verlof wegens overmacht".

<sup>13</sup> Het onbezoldigd ouderschapsverlof vervangt het vroegere borstvoedingsverlof, maar kan worden opgenomen onder meer flexibele voorwaarden, en bovendien zowel door de vader als door de moeder. Zie [punt 5 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2005/02](#) (i.v.m. tijdelijke personeelsleden) resp. [PERS/2005/03](#) (i.v.m. vastbenoemden).

<sup>14</sup> Zie [punt 5 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#) "Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding" en eveneens [punt 6 van de omzendbrief 13AC/B.Ph./SH/js](#) "Controle op de afwezigheid wegens ziekte".

<sup>15</sup> Voor vastbenoemde personeelsleden gelden tijdens de periode van tijdelijk andere opdracht de reglementaire bepalingen van de vastbenoemden voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte ([art. 44bis § 5 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs](#)).



- een 1/5de of halftijds zorgkrediet: mits het personeelslid vertrekt van een voltijdse effectieve opdracht, resp. van een effectieve opdracht die minstens 1 uur meer bevat dan halftijds.
- Volgende stelsels kunnen **niet** worden opgenomen in een tijdelijk andere opdracht:
- een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (VVP/med),
  - een gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ of 55+ (GLBO50+ of 55+),
  - een ander verlof voor TAO.

### Voorbeelden

1. *Een leraar is gedurende één maand voltijds belast met een tijdelijk andere opdracht. In deze periode bevat zijn echtgenote. Aangezien elk personeelslid daarbij recht heeft op omstandigheidsverlof ongeacht zijn statuut of de duur van de aanstelling, kan de leraar omstandigheidsverlof opnemen in zijn tijdelijk andere opdracht. Indien hij de 20 dagen van dit verlof niet allemaal heeft opgenomen in de maand waarin hij belast was met een tijdelijk andere opdracht, kan hij de resterende dagen nadien opnemen in zijn opdracht als vastbenoemde.*
2. *Een personeelslid dat is aangesteld in een tijdelijk andere opdracht en een zekere periode afwezig is geweest wegens ziekte, kan bij het controleorgaan vragen om, aansluitend op zijn ziekteverlof, zijn betrekking opnieuw op te nemen met verminderde prestaties (VVP/ziekte). Deze dienstonderbreking kan zowel worden gelegd in de tijdelijk andere opdracht als in de overige tijdelijke of vastbenoemde uren. Uiteraard wanneer het personeelslid voldoet aan de gevraagde voorwaarden.*
3. *Een 1/5de zorgkrediet of 1/5de loopbaanonderbreking omwille van ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorgen of mantelzorg kan worden opgenomen door elk tijdelijk personeelslid dat een of meer betrekkingen bekleedt die samen een voltijdse opdracht uitmaken. Een personeelslid dat een effectieve opdracht vervult van 18/36 als tijdelijk andere opdracht en 12/24 als zuiver tijdelijk personeelslid (interim), kan bv. een 1/5de zorgkrediet of loopbaanonderbreking opnemen. Hij/zij kan deze dienstonderbreking zowel leggen in de zuiver tijdelijke uren als in de tijdelijk andere opdracht. Zodra hij geen voltijdse opdracht meer heeft, stopt de 1/5de loopbaanonderbreking of het 1/5de zorgkrediet.*
4. *Een vastbenoemd onderwijzer van school A wordt gedurende 3 maanden via tijdelijk andere opdracht voltijds aangesteld als zorgcoördinator in school B (interimbetrekking). Omwille van familiale redenen vraagt hij een VVP voor 10 werkdagen. Omdat het bestuur van school B dit niet toestaat, geeft het personeelslid ontslag uit z'n tijdelijk andere opdracht en vraagt hij de VVP in de school van vaste benoeming. In school B wordt een andere interim-zorgcoördinator aangesteld; deze kan nadien niet meer worden verdrongen door de terugkeer van de vorige interimaris.*

## 11.2 Verlofstelsel naast het verlof voor TAO

Een personeelslid kan gelijktijdig voor een deel van zijn vastbenoemde betrekking een gedeeltelijke dienstonderbreking nemen, en voor het resterend, vastbenoemd gedeelte een verlof voor TAO verkrijgen.

Ook personeelsleden die een gedeeltelijke loopbaanonderbreking of een gedeeltelijk zorgkrediet nemen, kunnen uit de resterende uren een verlof voor TAO nemen. Maar aangezien men bij het opnemen van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking of zorgkrediet geen vervangende winstgevende activiteit mag hebben, mag de tijdelijk andere opdracht de omvang van het verlof voor TAO niet met een volledig lesuur overschrijden (zie derde voorbeeld hierna). Indien het bovendien gaat om een GLBO50+ of GLBO55+, kan die enkel worden gecombineerd met een tijdelijk andere



opdracht in een betrekking die valt onder de toepassing van het Decreet Rechtspositie, dus *niet* in het hoger onderwijs<sup>16</sup>.

### Voorbeelden

1. *De directeur van een basisschool is voltijds vastbenoemd. Hij kan een VVP nemen uit een halftijdse betrekking, en daarnaast een verlof voor TAO uit de andere halftijdse betrekking om tijdelijk te worden aangesteld als directeur-coördinatie in een betrekking die wordt opgericht met de stimuluspunten en/of de samengelegde punten voor ICT en administratieve ondersteuning.*
2. *Een personeelslid is als kleuteronderwijzer vastbenoemd voor 18/24, en aanvullend voor 6/24 tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur. Hij krijgt een voltijdse niet-vacante betrekking aangeboden ter vervanging van een administratief medewerker met ziekteverlof; deze interim loopt voorlopig slechts tot 31 oktober, en zal misschien worden verlengd tot het einde van het schooljaar.*

*Een verlof voor TAO is mogelijk uit de vastbenoemde uren, maar niet uit een tijdelijke aanstelling. Om zijn tijdelijke uren als kleuteronderwijzer niet te verliezen als "terugvalbasis" voor het geval de interim-opdracht als administratief medewerker zou eindigen, wil het personeelslid liever geen ontslag geven uit zijn tijdelijke aanstelling als kleuteronderwijzer. Hij kan een verlof voor TAO nemen uit de 18/24 waarvoor hij vastbenoemd is, en een VVP of AVP vragen voor de 6/24 tijdelijke uren. In de betrekking van administratief medewerker wordt hij dan aangesteld voor 27/36 bij wijze van tijdelijk andere opdracht, en voor 9/36 als "herindienst-treder", dus als zuiver tijdelijk personeelslid.<sup>17</sup>*

3. *Een voltijds vastbenoemd leraar geniet een halftijdse GLBO55+. Van zijn betrekking van 22/22 als vastbenoemde moet hij dus nog 11/22 effectief blijven presteren. Toch mag hij vanuit die 11/22 een verlof voor TAO nemen om bv. 11/21 (5 238 / 10 000) als tijdelijke op te nemen in de tweede graad. Een tijdelijk andere opdracht van 11/20 (5 500 / 10 000) zou de omvang van het verlof voor TAO echter met een volledig uur overschrijden, en moet dan ook gereduceerd worden tot 10/20.*

### 11.3 Geen verlof voor TAO aansluitend op de administratieve stand terbeschikkingstelling

Het verlof TAO kan aansluiten op andere dienstonderbrekingen indien die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit. Het verlof TAO kan niet genomen worden vanuit de administratieve toestand terbeschikkingstelling.

Een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ziekte en dat is opgeroepen om te worden onderzocht door de Pensioencommissie van Medex, kan alleen een verlof voor TAO krijgen nadat het zijn betrekking van vaste benoeming opnieuw effectief heeft opgenomen<sup>18</sup>.

Een personeelslid dat ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking kan het verlof TAO krijgen op voorwaarde dat hij gereffecteerd of weder te werk gesteld is in een organieke betrekking.

---

<sup>16</sup> Een GLBO50+ of 55+ laat immers niet toe dat het personeelslid nog tijdelijke uren heeft: noch in de effectieve opdracht noch in de opdracht waaruit het de GLBO50+/55+ neemt. Aangezien het personeelslid in zijn tijdelijk andere opdracht in het hoger onderwijs voor alle aspecten wordt beschouwd als een tijdelijk personeelslid, is de combinatie van GLBO50+/55+ met een tijdelijk andere opdracht in het hoger onderwijs niet toegestaan.

<sup>17</sup> Zie de [Ministeriële omzendbrief 13CC/IF/GDH](#) "Schaarste aan onderwijsverstrekkers - overwerk, bijbetrekking en opnieuw in actieve dienst treden".

<sup>18</sup> Zie [punt 5.1 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2014/01](#).



Een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en een toewijzing krijgt in een niet-organieke betrekking, toegewezen door de Vlaamse reffectatiecommissie, kan vanuit die niet-organieke betrekking een verlof TAO krijgen.

#### 11.4 VVP/ziekte of LVVP/MED in combinatie met verlof voor TAO

##### VTAO en VVP/ziekte

Een verlof voor TAO kan in alle gevallen gecombineerd worden met een VVP/ziekte, ook wanneer de VTAO pas ingaat na de ingangsdatum van de VVP/ziekte. De dienstonderbreking VTAO schort in dit geval de VVP/ziekte niet op.

De combinatie van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte met het verlof TAO (of met de afwezigheid voor verminderde prestaties) is toegestaan op voorwaarde dat het voorgeschreven percentage van werkhervatting gerespecteerd wordt.

##### Voorbeeld

*Een leraar voltijds vastbenoemd 20/20 krijgt de goedkeuring voor een VVP/ziekte (20% effectief). Het personeelslid presteert 4/20 (2 000/10 000) effectief en neemt voor dit deel vanuit zijn vastbenoemde opdracht een verlof TAO om 8/36 (2 222/10 000) zorgcoördinator op te nemen in het basisonderwijs.*

##### VTAO en LVVP/MED

Een verlof voor TAO is een dienstonderbreking waarvoor het personeelslid een salaristoelage ontvangt. Deze dienstonderbreking kan gecombineerd worden met een LVVP/MED. Het verlof voor TAO maakt dus geen einde aan de LVVP/MED. Het schorst het LVVP/MED evenmin op.

##### Voorbeelden

- 1. Een vastbenoemde leraar ASV (22/22) mag vanaf 1 september halftijds werken in het kader van een medische beslissing van Certimed. Het maakt gebruik van een arbeidsvermindering 50% binnen het stelsel LVVP/MED. Tegelijkertijd neemt het een halftijds verlof (11/22) voor TAO om een tijdelijke betrekking uit te oefenen als leerondersteuner (18/36).*
- 2. Een leraar is voltijds vastbenoemd en is via een verlof voor TAO voltijds aangesteld als administratief medewerker. Na enige tijd krijgt hij een langdurig VVP omwille van medische redenen toegestaan waarbij hij nog halftijds moet blijven presteren. Het stelsel LVVP/med kan hij niet opnemen in z'n tijdelijk andere opdracht, maar enkel in z'n opdracht als vastbenoemde. Hij moet dus z'n verlof voor TAO ofwel volledig stopzetten, ofwel reduceren tot halftijds.*

## 12 TAO versus TADD

Een aanstelling als tijdelijk personeelslid via verlof voor TAO is **nooit voor doorlopende duur**; een tijdelijk andere opdracht in een wervingsambt is steeds een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur (TABD of TABD+<sup>19</sup>). Dit is belangrijk voor bv. de beëindiging van de aanstelling (zie reeds punt 7). Ook kan een vastbenoemd personeelslid dat via TAO tijdelijk wil worden aangesteld in een andere betrekking, nooit voorrangrecht invoeren tegenover andere tijdelijken. Integendeel: een tijdelijke betrekking in een wervingsambt moet eerst worden aangeboden aan alle personeelsleden van de scholengemeenschap die recht hebben op TADD in dat ambt (en voor een leraar: in dat vak) **of die recht hebben op TABD+** alvorens ze kan worden ingenomen bij wijze van TAO. In punt 8 van

---

<sup>19</sup> TABD+: personeelsleden die recht hebben op een TABD-aanstelling na het krijgen van een beoordeling met werkpunten.

deze mededeling is toegelicht in welke fase een personeelslid mag worden aangesteld bij wijze van tijdelijk andere opdracht.

Een personeelslid dat wordt aangesteld via TAO, bouwt ondertussen wel dienstanciënniteit op in het ambt, bij het bestuur en in de scholengemeenschap waar hij/zij als tijdelijke is aangesteld. Eenmaal hij in een wervingsambt voldoende anciënniteit heeft verworven<sup>20</sup>, kan hij mits kandidaatstelling het recht op TADD in dat ambt laten gelden. Maar hij moet dan wel een **keuze maken** voor zijn aanstelling als tijdelijke: ofwel als TADD'er met het voorrangrecht van dien, ofwel bij wijze van TAO en dus zonder voorrangrecht of **met voorrangrecht als TABD+'er**, maar met de voordeliger administratieve en financiële toestand van dien (zie punten 14 en 15).

Indien het personeelslid ervoor kiest om aangesteld te worden met het voorrangrecht TADD, dan moet dit via het opnemen van een ander verlofstelsel vb. AVP... of na ontslag in het vastbenoemde ambt.

Het Decreet Rechtspositie kent het statuut van TADD enkel voor de wervingsambten; voor de selectie- en bevorderingsambten bestaat er geen voorrangrecht voor tijdelijke aanstelling.

### 13 TAO en vaste benoeming

In eerste instantie verwijzen we naar de respectieve mededelingen “Vaste benoeming in wervingsambten” voor de verschillende onderwijsniveaus (thema: [Vaste benoeming](#)).

Hier vestigen we er enkel uw aandacht op dat een vaste benoeming in een wervingsambt ook kan worden toegekend op basis van het verlof voor TAO dat het personeelslid geniet op 31 december, dus zónder dat het is aangesteld voor doorlopende duur. Het volume van de vaste benoeming is in dit geval echter beperkt tot het volume van het *verlof* voor TAO: zie voorbeeld 1.

Merk ook op dat de nieuwe benoeming op basis van verlof voor TAO *niet* in mindering wordt gebracht van de voorgaande vaste benoeming - met dien verstande evenwel dat een personeelslid slechts in hoofdambt kan benoemd zijn, d.w.z. voor niet méér dan een voltijdse betrekking: zie voorbeelden 2 en 3.

Voor een nieuwe vaste benoeming van een personeelslid met verlof TAO naar een tijdelijke andere opdracht in meer dan één ambt: zie voorbeeld 6.

#### Voorbeelden

- 1. Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs (Godsdienst-Nederlands) is voor 18/22 vastbenoemd in het ambt van leraar. Daaruit neemt ze een verlof voor TAO van 4/22, om aangesteld te worden in het ambt van godsdienstleraar voor 4/21. Indien aan alle andere voorwaarden voldaan is, kan dit personeelslid op basis van haar verlof voor TAO - en dus zonder aanstelling voor doorlopende duur - op 1 januari een bijkomende benoeming verkrijgen in het ambt van godsdienstleraar. Maar omdat een benoeming op basis van een verlof voor TAO beperkt is tot het volume van dat verlof, kan ze slechts benoemd worden voor 3/21 en niet voor 4/21 (1 904 / 10 000), aangezien dat gepondereerd groter is dan haar verlof voor TAO uit 4/22 (1 818 / 10 000).*
- 2. Een personeelslid is voor 12/24 vastbenoemd als onderwijzer. Vanuit die opdracht neemt hij een verlof voor TAO om 18/36 in het ambt van zorgcoördinator op te nemen bij wijze van tijdelijk andere opdracht. Hij heeft geen verdere aanstelling.*  
*Op 1 januari wordt hij benoemd in het ambt van zorgcoördinator op basis van het verlof voor TAO. Deze benoemingsmogelijkheid is beperkt tot het volume van zijn verlof voor TAO op 31 december, in dit geval dus tot een halftijdse opdracht. Vanaf dan is hij voltijds benoemd, nl.*

---

<sup>20</sup> Zie de pro.-pagina [Tijdelijke aanstelling in wervingsambten](#).



voor 18/36 als zorgcoördinator en voor 12/24 als onderwijzer; de nieuwe benoeming wordt immers niet in mindering gebracht van de voorgaande.

Aangezien hij de 18/36 als zorgcoördinator nu als vastbenoemde bekleedt, kan dat geen tijdelijk andere opdracht meer zijn, en eindigt het verlov voor TAO uit de 12/24 als onderwijzer. Vanaf dan moet hij die vastbenoemde lestijden effectief opnemen, ofwel moet hij er een ander verlofstelsel in opnemen. Bij de keuze om een halftijdse vaste benoeming te behouden, vraagt dit het ontslag in het ambt van vastbenoemd onderwijzer.

3. Een personeelslid is voltijds vastbenoemd als opvoeder. Via TAO wordt hij aangesteld als leraar en, na het verwerven van de nodige anciënniteit, kan hij in dat laatste ambt voltijds benoemd worden. Aangezien de benoeming beperkt is tot hoofdamt (d.w.z. een voltijdse betrekking), dient de betrokkene zijn ontslag te bevestigen in het ambt van opvoeder.

4. Een personeelslid is voltijds vastbenoemd in het ambt van onderwijzer en werkt gedurende het schooljaar 2023-2024 voltijds in het ambt van leerondersteuner op basis van een VTAO. Op 1 september 2023 koos het personeelslid er niet voor om te kandideren voor een vaste benoeming in het ambt van leerondersteuner. Voor het schooljaar 2024-2025 blijft het personeelslid aangesteld als leerondersteuner via een VTAO. Indien er op 1 januari 2025 vacante uren zijn, dan kan dit personeelslid aangesteld via VTAO kandideren voor een vaste benoeming in het ambt van leerondersteuner.

5. Een personeelslid is voltijds vastbenoemd in het ambt van opvoeder 'ten minste master' in het secundair onderwijs. Gedurende het volledige schooljaar 2023-2024 neemt hij via een verlov tijdelijk andere opdracht om voltijds bij wijze van tijdelijk andere opdracht het ambt van internaatsmedewerker 'ten minste master' op te nemen. Indien er op 1 januari 2025 vacante uren zijn in het ambt van internaatsmedewerker, dan kan dit personeelslid aangesteld via VTAO kandideren voor een vaste benoeming mits is voldaan aan de benoemingsvoorwaarden.

6. Een personeelslid is deeltijds vastbenoemd in het ambt van leraar voor 14/20 AV Frans (VE). Op 1 september neemt hij vanuit deze opdracht voor 8/20 Frans een verlov TAO. Hij wordt tijdelijk aangesteld in de volgende betrekking:

- 6/20 godsdienst (ATO 2) (ambt van godsdienstleraar)
- 2/20 geschiedenis (ATO 2) (ambt van leraar)

Het personeelslid kan op 1 januari daaropvolgend niet voor 6/20 geschiedenis bijkomend vast benoemd worden, maar slechts voor 2/20, niettegenstaande het personeelslid kandideert voor een vaste benoeming in 6/20 geschiedenis die het schoolbestuur vacant verklaarde. En dit omdat de bijkomende vaste benoeming in het ambt van leraar zich beperkt tot het volume van de tijdelijke aanstelling in het ambt van leraar, zijnde 2/20. De tijdelijke aanstelling als godsdienstleraar mag niet in rekening gebracht worden voor de vaste benoeming als leraar en moet afzonderlijk bekeken worden.

Het niet gelden van de TADD-voorwaarde bij vaste benoeming is wel beperkt tot het volume van de opdracht waarvoor het personeelslid vastbenoemd is én de opdracht waarvoor het personeelslid het VTAO heeft gekregen<sup>21</sup>.

Wanneer een personeelslid via TAO als tijdelijke is aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt in afwachting van vaste benoeming, begint de termijn te lopen waarbinnen hij/zij moet worden benoemd, tenzij hij zelf te kennen geeft die benoeming niet te wensen. Hiervoor verwijzen we naar punt 6 van de mededeling "[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten](#)".

---

<sup>21</sup> Antwoord meegedeeld tijdens een informeel middagoverleg SO dd. 26/10/2023 en 7/12/2023.

## 14 Administratieve toestand in TAO

Een verlof voor TAO wordt **gelijkgesteld met dienstactiviteit**. Dit betekent dat deze periode in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de dienstanciënniteit. Dat geldt zelfs in het uitzonderlijke geval dat het personeelslid geen salaristoelage ontvangt van het departement Onderwijs voor zijn tijdelijke opdracht in een hogeschool (zie reeds punt 5 van deze mededeling).

Tijdens de periode van tijdelijke andere opdracht (buiten het hoger onderwijs) wordt het personeelslid verder beschouwd als vastbenoemd personeelslid voor de toepassing van de reglementaire bepalingen inzake:

- het bevallingsverlof;
- het verlof wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming;
- het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, met inbegrip van arbeidsongevallen, van ongevallen op de weg van en naar het werk en van beroepsziekten;
- de anciënniteit voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten.

Dit betekent bv. dat een vastbenoemd personeelslid dat via TAO als tijdelijke is aangesteld, salaristoelagen ontvangt tijdens haar bevallingsverlof of verlof wegens moederschapsbescherming, en dit in tegenstelling tot de zuiver tijdelijke personeelsleden. Het aantal ziektedagen waarop het personeelslid recht heeft dat via TAO is aangesteld, wordt berekend zoals voor een vastbenoemde.

Voor de andere dienstonderbrekingen wordt het personeelslid in z'n tijdelijk andere opdracht echter beschouwd als een tijdelijk personeelslid: zie punt 11.

Personeelsleden die via een verlof voor TAO een opdracht opnemen in een hogeschoolopleiding, zijn daar aangesteld als zuiver tijdelijk personeelslid: zie [punt 11.2 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2014/01](#).

## 15 Salaristoelagen bij de uitoefening van een tijdelijk andere opdracht

Dit onderwerp wordt omstandig uiteengezet in de [punten 7 en 8 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2014/01](#). We beperken ons in deze mededeling dan ook tot de meest essentiële punten.

### 15.1 Salaristoelage als vastbenoemde versus salaristoelage werkelijke opdracht

Bij aanstelling in een tijdelijk andere opdracht waarvoor een *hoger* jaarsalaris geldt dan in de opdracht van zijn vaste benoeming, ontvangt het personeelslid het jaarsalaris van zijn vaste benoeming met daar bovenop het verschil tussen beide weddes als zgn. **toelage voor het uitoefenen van een beter bezoldigde opdracht**, althans in de perioden die zijn aangeduid onder punt 15.2.

Indien het personeelslid daarentegen via TAO wordt aangesteld in een tijdelijke opdracht waarvoor een *lager* jaarsalaris geldt, dan geniet de betrokkene het salaris voor de opdracht die hij werkelijk uitoefent; anders gezegd: het salaris van vaste benoeming wordt **verminderd** met het verschil tussen beide salarisschalen. Dit blijft ook zo wanneer het personeelslid de tijdelijk andere opdracht enige tijd niet kan uitoefenen (bv. omwille van ziekte- of bevallingsverlof) maar daarin wel aangesteld blijft. Bovendien zal dat lagere barema ook in aanmerking worden genomen als referentiewedde voor de pensioenberekening indien hij die tijdelijk andere opdracht heeft waargenomen in de laatste 5 resp. 10 jaar vóór zijn pensionering: zie punt 15.5.

In het secundair onderwijs geldt een bijzondere regeling voor de bezoldiging wanneer iemand via TAO wordt aangesteld als vervanger voor een opvoeder of administratief medewerker die benoemd is aan salarisschaal 106; hiervoor verwijzen we naar de pro.-pagina [omkaderingsmiddelen in het secundair onderwijs](#).





In al deze gevallen wordt de salaristoelage uitgekeerd als aan een vastbenoemd personeelslid. Dit betekent o.a. dat er geen afhouding gebeurt van 13,07 % (Rijks Sociale Zekerheid), maar slechts van 11,05 % (Verzekering Geneeskundige Zorgen en Fonds voor Overlevingspensioenen).

### Voorbeelden

1. In een **onderwijsinternaat** wordt een vastbenoemd **internaatsmedewerker** (salarisschaal 159) via TAO aangesteld als **directeur** (salarisschaal 165). Hij ontvangt zijn salarisschaal vaste benoeming (159), vermeerderd met de toelage voor de beter bezoldigde opdracht.
2. Een vastbenoemd onderwijzer (salarisschaal 148) wordt via TAO aangesteld als administratief medewerker (salarisschaal 158). In deze periode wordt zijn salaris beperkt tot de lagere salarisschaal 158.

## 15.2 De toelage voor de beter bezoldigde opdracht

De toelage voor de beter bezoldigde opdracht:

- wordt verleend vanaf de dag dat het personeelslid de tijdelijk andere opdracht daadwerkelijk uitoefent;
- wordt stopgezet bij onderbrekingen die langer duren dan 14 opeenvolgende kalenderdagen (bv. ziekteverlof, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval), maar niet tijdens de kerst- en de paasvakantie indien deze vallen binnen de aanstellingsperiode (zie voorbeeld 1 hierna);
- blijft behouden in de zomervakantie (althans indien de aanstelling in de tijdelijk andere opdracht niet wordt stopgezet op 30 juni, maar doorloopt in de zomervakantie), behalve wanneer het personeelslid via TAO is aangesteld in een wervingsambt van het onderwijzend personeel;
- geeft géén recht op een uitgestelde bezoldiging in de zomervakantie;
- maakt reglementair géén deel uit van het salaris als vastbenoemde, en komt dus niet in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de wachtgeldtoelage (bv. bij TBS/OB), noch bij de berekening van de pensioenuitkeringen (zie voor dit laatste punt 15.5);
- maakt geen deel uit van de salarisschaal waarop het vastbenoemd personeelslid recht heeft in het kader van de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden. Voor de definitie van “hetzelfde ambt”<sup>22</sup> wordt m.a.w. enkel rekening gehouden met de salarisschaal waarop het personeelslid in het verleden recht had *als vastbenoemde*, en niet met de tijdelijk andere opdracht. Zie voorbeeld 2 hierna;
- is wel onderworpen aan bedrijfsvoorheffing maar niet aan sociale inhoudingen<sup>23</sup>: er wordt m.a.w. geen 11,05% van afgehouden voor Fonds voor Overlevingspensioenen en Verzekering Geneeskundige zorgen. Daardoor ligt de som van het netto maandsalaris als vastbenoemde plus de toelage voor de beter bezoldigde opdracht iets hoger dan het netto maandsalaris dat het personeelslid zal ontvangen eenmaal hij/zij benoemd is in dat beter bezoldigde ambt, want dan zal zijn volledige salaris in dat hogere barema onderworpen zijn aan sociale inhoudingen. Maar anderzijds zal dat hogere salaris als vastbenoemde dan wel volledig in aanmerking komen voor de berekening van vakantiegeld, eindejaarstoelage en voor het latere pensioen (zie punt 15.5).

### Voorbeelden

1. Een vastbenoemd **internaatsmedewerker** wordt vanaf 1 september via een verlof voor TAO aangesteld als **directeur**. Hij gaat vanaf 20 september met ziekteverlof: initieel voor 7 dagen, maar nadien wordt dit ziekteverlof met een maand verlengd. Initieel zal dit personeelslid voor de volledige maand september de toelage voor de beter bezoldigde betrekking ontvangen. Maar omdat zijn dienstonderbreking na verlenging méér dan

---

<sup>22</sup> Zie pro.-pagina [verdeling van de betrekkingen onder vastbenoemden](#).

<sup>23</sup> Zie punt 7.4.1 van de Ministeriële omzendbrief [PERS/2014/01](#).



14 opeenvolgende kalenderdagen blijkt te duren, zal die toelage met terugwerkende kracht worden teruggevorderd vanaf 20 september.

2. Een leraar heeft als vastbenoemde een opdracht van 21/21 aan salarisschaal 301. Hij verkrijgt een verlof voor TAO om in eigen school aangesteld te worden in een lesopdracht waarvoor de hogere salarisschaal 302 geldt, en hij ontvangt dan ook de toelage voor de beter bezoldigde opdracht. Bij de verdeling van de betrekkingen bij het begin van het volgende schooljaar behoort een opdracht in salarisschaal 301 voor hem nog steeds tot "hetzelfde ambt"; hij kan dus geen beter bezoldigde opdracht opeisen.

### 15.3 Salaris als zuiver tijdelijk personeelslid

Voor het gedeelte van de tijdelijke opdracht dat het verlof voor TAO overschrijdt, wordt het personeelslid beschouwd en bezoldigd als een zuiver tijdelijk personeelslid (zie reeds punt 9).

#### Voorbeeld

Een leraar is benoemd voor 14/21 of 6 666 / 10 000. Hij verkrijgt verlof voor TAO om voltijds aangesteld te worden als opvoeder (36/36). Voor twee derden van deze tijdelijke opdracht (24/36) ontvangt dit personeelslid het salaris voor de werkelijk uitgeoefende opdracht (24/36 opvoeder), dat wordt uitgekeerd als aan een vastbenoemde. De resterende 12/36 worden hem bezoldigd als gewoon tijdelijk personeelslid, met recht op uitgestelde bezoldiging, vakantiegeld en eindejaars-toelage van dien.

### 15.4 Bezoldiging bij TAO naar het hoger onderwijs

Vastbenoemde personeelsleden die een verlof voor TAO verkrijgen om een tijdelijke opdracht op te nemen in het niet-universitair hoger onderwijs, ontvangen voor deze laatste opdracht geen salaristoelage van het Agentschap voor Onderwijsdiensten, maar worden **bezoldigd door de hogeschool** waar zijn fungeren. In punt 5 van deze mededeling is toegelicht in welke hogeschoolopleidingen geen opdracht kan worden opgenomen via een verlof voor TAO.

### 15.5 Referentiewedde voor pensioenberekening

Voor een personeelslid dat in de laatste 5 resp. in de laatste 10 jaar<sup>24</sup> vóór zijn pensionering een tijdelijk andere opdracht heeft opgenomen in een **minder bezoldigde betrekking**, wordt dat lagere barema in aanmerking genomen als referentiewedde voor de pensioenberekening, en niet het barema van zijn vaste benoeming: zie voorbeeld 1 hierna.

Voor een personeelslid dat in de laatste 5 resp. in de laatste 10 jaar vóór zijn pensionering een tijdelijk andere opdracht heeft opgenomen in een **beter bezoldigde betrekking**, wordt als referentiewedde voor de pensioenberekening enkel rekening gehouden met het barema van vaste benoeming, en niet met de toelage voor de beter bezoldigde opdracht: zie eveneens voorbeeld 1 hierna.

Een specifieke situatie is die waarbij het personeelslid een beter bezoldigde betrekking opneemt in het hoger onderwijs (bv. van leraar so naar lector in het hoger onderwijs). In die situatie bestaat de bezoldiging niet uit het salaris van vaste benoeming (in so) aangevuld met een toelage, maar wordt het volledige salaris (bv. als lector) uitbetaald door het hoger onderwijs (zie reeds punt 15.4). Voor de latere pensioenberekening geldt dat hogere barema als referentiewedde, maar enkel indien het personeelslid uiteindelijk wordt benoemd in dat beter bezoldigde ambt.<sup>25</sup> Zie voorbeeld 2.

---

<sup>24</sup> Voor personeelsleden die uiterlijk in 1961 zijn geboren, wordt het gemiddelde salaris van de laatste 5 jaar voor hun pensionering als referentiewedde genomen. Voor personeelsleden die geboren zijn in 1962 of later gaat het om de laatste 10 jaar vóór hun pensionering.

<sup>25</sup> De informatie in dit punt 15.5 werd meegedeeld en bevestigd door dhr. G. Dedier, adviseur bij de Federale Pensioendienst, in een mail gericht aan Katholiek Onderwijs Vlaanderen d.d. 15 februari 2019.



## Voorbeelden

1. *In de laatste 6 jaar voor hun pensionering wisselen twee vastbenoemde personeelsleden (geboren in 1960) van opdracht: de vastbenoemde directeur A wordt via TAO aangesteld als leraar, en de vastbenoemde leraar B wordt via TAO aangesteld als directeur. Beiden behouden hun oorspronkelijke benoeming tot aan de pensionering. Bij hun pensionering zal voor beiden het barema als leraar in aanmerking worden genomen als referentiewedde. A lijdt hierdoor m.a.w. een pensioennadeel, en B geniet geen voordeel voor z'n pensioenberekening.*
2. *Een personeelslid is vastbenoemd als leraar met barema 501 en oefent via een TAO een betrekking uit van lector met het hogere barema 502. Indien de betrokkene later benoemd wordt als lector, wordt de wedde van de tijdelijke opdracht (barema 502) in aanmerking genomen. Indien de betrokkene niet wordt benoemd als lector, dan wordt voor de periode van de TAO het salaris van zijn vaste benoeming (barema 501) in aanmerking genomen.*

## 16 Administratieve richtlijnen

Het personeelslid moet twee overeenkomsten afsluiten:

- met het bestuur waar hij/zij vastbenoemd is sluit hij/zij een overeenkomst af voor de opname van het verlof voor TAO. Hiervoor kunt u gebruikmaken van het aanvraagformulier in bijlage bij deze mededeling. Daarin worden ook gegevens gevraagd m.b.t. de instelling waar de tijdelijk andere opdracht zal worden uitgeoefend; dit laat beide betrokken instellingen toe om volstrekte zekerheid te hebben inzake de begindatum, de omvang en de vermoedelijke einddatum van de tijdelijk andere opdracht. Voor meer toelichting bij het formulier “aanvraag overeenkomst verlof voor tijdelijk andere opdracht (VTAO)” zie punt 5.4.4 van de mededeling “[Toekennen van verlofstelsels door het bestuur](#)”.
- en met het bestuur waar het de tijdelijke andere opdracht opneemt, sluit hij/zij een overeenkomst af voor “tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur in een wervingsambt”, resp. “tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt”. De modellen hiervoor, aangepast aan de respectieve onderwijsniveaus, vindt u onder het thema [arbeidsovereenkomsten](#).

-----

### Bijlagen

*De bijlage ‘Aanvraagformulier voor verlof TAO’ is toegevoegd aan deze mededeling op de website.*