Besluit externe personeelsmobiliteit van 20 mei 2011[[1]](#footnote-1) in vraag en antwoord

Marijke De Lange 24.05.2011 – aangevuld op 20.01.2012

[ALGEMENE VRAGEN OVER HET BESLUIT 5](#_Toc302552144)

[1 Wat zijn de nieuwe mogelijkheden van het besluit externe personeelsmobiliteit? 5](#_Toc302552145)

[2 Vanaf wanneer treedt deze regeling in werking? 5](#_Toc302552146)

[3 Kan een medewerker via dit besluit gedwongen worden om bij een ander bestuur een functie op te nemen? 6](#_Toc302552147)

[EXTERNE PERSONEELSMOBILITEIT TUSSEN GEMEENTE, OCMW, OCMW-VERENIGING OF AUTONOOM GEMEENTEBEDRIJF (AGB) VAN HETZELFDE GRONDGEBIED 6](#_Toc302552148)

[4 Wat bedoelt het besluit met externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied? Wat zijn de voordelen? 6](#_Toc302552149)

[5 Kan het OCMW een functie openstellen voor het personeel van de gemeente van hetzelfde grondgebied, via externe personeelsmobiliteit? 6](#_Toc302552150)

[6 Kan een medewerker van een OCMW-vereniging via externe personeelsmobiliteit solliciteren voor een functie bij het moeder-OCMW of bij de gemeente waar de OCMW-vereniging haar zetel heeft? 7](#_Toc302552151)

[7 Welk bestuur is uitgesloten van de externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied? 7](#_Toc302552152)

[8 Welke voorbereidende stappen moet een gemeente, een OCMW, een OCMW-vereniging of een AGB ondernemen om de onderlinge personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB in te voeren? Welk orgaan is bevoegd? 8](#_Toc302552153)

[9 Op welke functies is de externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied van toepassing? Welke functies komen niet in aanmerking? 8](#_Toc302552154)

[10 Welke medewerker kan zich kandidaat stellen voor de externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied? Welke collega kan zich geen kandidaat stellen? 8](#_Toc302552155)

[11 Hoe kan het bestuur controleren of een contractueel aangestelde kandidaat “beantwoordt aan de criteria om bij de eigen overheid in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk aan de bevorderingsprocedure”, zoals artikel 6, 2° voorschrijft? Wat als de kandidaat discreet wil solliciteren? 8](#_Toc302552156)

[12 Wie beslist bij een vacature wie er zich kandidaat mag stellen? 9](#_Toc302552157)

[13 Moet de aanstellende overheid een beroep doen op externe personeelsmobiliteit met een bestuur van hetzelfde grondgebied? 9](#_Toc302552158)

[14 Hoe gebeurt de bekendmaking van een functie die opengesteld wordt met externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied? 9](#_Toc302552159)

[15 Hoe gebeurt de selectie van een functie die opengesteld wordt met externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied? 9](#_Toc302552160)

[16 Aan welke voorwaarden moet men voldoen om zich kandidaat te stellen voor externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied? 10](#_Toc302552161)

[17 Welke rechtspositie krijgt de medewerker die via externe personeelsmobiliteit aangeworven wordt bij een ander bestuur van hetzelfde grondgebied: statutair of contractant? 10](#_Toc302552162)

[18 Moet het personeelslid dat aangeworven wordt via externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging, of AGB van hetzelfde grondgebied, een proeftijd doorlopen? 10](#_Toc302552163)

[19 Wanneer kan de medewerker die aangeworven wordt via externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied, in dienst treden? 11](#_Toc302552164)

[20 Behoudt de medewerker die aangeworven wordt via externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied, zijn loon- en arbeidsvoorwaarden? 11](#_Toc302552165)

[21 Als iemand overstapt van C4-C5 naar B1-B3 via onderlinge personeelsmobiliteit, welk loon krijgt hij dan? 12](#_Toc302552166)

[GEZAMENLIJKE SELECTIES EN/OF GEMEENSCHAPPELIJKE WERVINGSRESERVES 12](#_Toc302552167)

[22 Welke mogelijkheden biedt het besluit voor gezamenlijke selecties of gemeenschappelijke wervingsreserves? 12](#_Toc302552168)

[23 Voor welke functies kan de gemeente en haar OCMW of AGB een gezamenlijke selectie organiseren? 12](#_Toc302552169)

[24 Is de gemeente, het AGB of het OCMW verplicht om een gezamenlijke selectie te organiseren voor gemeenschappelijke functies? 13](#_Toc302552170)

[25 Gemeente en OCMW, of gemeente en AGB, willen voor een gemeenschappelijke functie een gemeenschappelijke sollicitatieprocedure opstarten. Hoe begint men eraan? 13](#_Toc302552171)

[26 Welk bestuur beslist over het selectieprogramma? Welk bestuur beslist over de samenstelling van de selectiecommissie? 13](#_Toc302552172)

[27 Moet de lokale rechtspositieregeling gewijzigd worden om te kunnen starten met een gemeenschappelijke sollicitatieprocedure? 13](#_Toc302552173)

[28 Welke stappen moet men nemen om een gemeenschappelijke wervingsreserve aan te leggen? 14](#_Toc302552174)

[29 Moet de rechtspositieregeling gewijzigd worden om een gemeenschappelijke wervingsreserve aan te leggen? 14](#_Toc302552175)

[30 Wie beslist over het aanleggen van een wervingsreserve? 14](#_Toc302552176)

[31 Is het aan te bevelen om in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in te schrijven dat een kandidaat een functie kan weigeren zonder zijn plaats op de wervingsreserve te verliezen? 15](#_Toc302552177)

[EXTERNE PERSONEELSMOBILITEIT TUSSEN OVERHEDEN IN VLAANDEREN DIE NIET HETZELFDE WERKINGSGEBIED HEBBEN 15](#_Toc302552178)

[32 Wat wordt bedoeld met externe personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale besturen die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen lokale en provinciale besturen en de diensten van de Vlaamse overheid? 15](#_Toc302552179)

[33 Wat is die nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit? 15](#_Toc302552180)

[34 Wat wordt bedoeld met een segment van de overheidsarbeidsmarkt (zoals beschreven onder artikel 23)? 16](#_Toc302552181)

[35 Welk bestuur kan de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit toepassen? 16](#_Toc302552182)

[36 Welk bestuur komt niet in aanmerking voor de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit? 16](#_Toc302552183)

[37 Welke voorbereidende stappen moet een gemeente, een OCMW, een OCMW-vereniging of een AGB ondernemen om gebruik te maken van de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit? 17](#_Toc302552184)

[38 Als een bestuur een beroep wil doen op de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit, moet dat dan onmiddellijk met alle besturen in Vlaanderen? 17](#_Toc302552185)

[39 Welke functies kunnen ingevuld worden via de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit? Welke functies komen niet in aanmerking? 17](#_Toc302552186)

[40 Welke medewerker kan zich kandidaat stellen voor de procedure van externe personeelsmobiliteit? Welk personeelslid kan zich niet kandidaat stellen? 17](#_Toc302552187)

[41 Enkel een medewerker in een gelijkwaardige graad kan zich kandidaat stellen voor de procedure van externe personeelsmobiliteit. Wat wordt bedoeld met ‘gelijkwaardige graad’? 18](#_Toc302552188)

[42 Is de overstap van C4-C5 naar B1-B3 een overstap vanuit een gelijkwaardige graad? 18](#_Toc302552189)

[43 Wie beslist er over de gelijkwaardigheid? 18](#_Toc302552190)

[44 Hoe kan het bestuur controleren of een contractueel aangestelde kandidaat bij zijn bestuur ‘aangesteld werd na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen’, zoals artikel 25, 2° voorschrijft? Wat als de kandidaat discreet wil solliciteren? 18](#_Toc302552191)

[45 Moet de aanstellende overheid gebruik maken van de procedure van externe personeelsmobiliteit? 19](#_Toc302552192)

[46 Hoe gebeurt de bekendmaking van een functie die opengesteld wordt volgens de procedure van externe personeelsmobiliteit? 19](#_Toc302552193)

[47 Aan welke voorwaarden moet men voldoen om zich kandidaat te stellen voor een procedure van externe personeelsmobiliteit? 19](#_Toc302552194)

[48 Hoe gebeurt de selectie van een functie die opengesteld wordt volgens de procedure van externe personeelsmobiliteit? 19](#_Toc302552195)

[49 Welke rechtspositie krijgt de medewerker die via de procedure van externe personeelsmobiliteit aangeworven wordt bij het ander bestuur: statutair of contractant? 20](#_Toc302552196)

[50 Moet het personeelslid dat via de procedure van externe personeelsmobiliteit aangeworven wordt, een proeftijd doorlopen? 20](#_Toc302552197)

[51 Wanneer kan het personeelslid dat aangeworven wordt via de procedure van externe personeelsmobiliteit in dienst treden? 20](#_Toc302552198)

[52 Behoudt het personeelslid dat aangeworven wordt via de procedure van externe personeelsmobiliteit zijn loon- en arbeidsvoorwaarden? 20](#_Toc302552199)

[TOEPASSINGSVRAGEN 21](#_Toc302552200)

[53 Kan een medewerker in loopbaanonderbreking overstappen via externe personeelsmobiliteit en zijn loopbaanonderbreking behouden. 21](#_Toc302552201)

# ALGEMENE VRAGEN OVER HET BESLUIT

# Wat zijn de nieuwe mogelijkheden van het besluit externe personeelsmobiliteit?

Het nieuwe besluit voorziet in drie zaken:

1. Dit besluit maakt onderlinge personeelsmobiliteit tussen de lokale overheden van hetzelfde werkingsgebied (grondgebied) mogelijk. Dat betekent concreet het volgende:

1° Een personeelslid van de gemeente, het OCMW, de OCMW-vereniging of het autonoom gemeentebedrijf (AGB) kan zich kandidaat stellen voor een functie bij een andere overheid van hetzelfde werkingsgebied (grondgebied) via de procedure van interne personeelsmobiliteit;

2° Een personeelslid van de gemeente, het OCMW of het AGB kan zich kandidaat stellen voor een functie bij een andere overheid van hetzelfde werkingsgebied (grondgebied) via de bevorderingsprocedure.

De externe personeelsmobiliteit tussen besturen van hetzelfde grondgebied wordt dus gerealiseerd via de bestaande procedures van bevordering en/of interne personeelsmobiliteit. Bij de toepassing van deze externe personeelsmobiliteit nodigt de aanstellende overheid niet alleen de eigen personeelsleden in dienst uit om zich kandidaat te stellen voor de vacante betrekking, maar ook de personeelsleden van de andere overheid (uiteraard voor zover ze aan de voorwaarden voldoen).

1. Voor het personeel van de andere besturen in de Vlaamse overheidssector (andere gemeenten, andere OCMW’s, andere AGB’s, provincies, Vlaamse overheid….) voorziet het besluit in een extra sollicitatieprocedure, de zogenaamde procedure van externe personeelsmobiliteit. Als een functie via de procedure van externe personeelsmobiliteit opengesteld wordt, dan kunnen enkel personeelsleden van een ander openbaar bestuur in Vlaanderen zich kandidaat stellen. Het personeelslid komt dus niet in concurrentie met kandidaten van buiten de Vlaamse overheidssector. De medewerker moet wel beschikken over specifieke ervaring in een gelijkwaardige graad en slagen voor een functiespecifieke selectie.
2. Gemeente en OCMW van hetzelfde werkingsgebied kunnen voor gemeenschappelijke functies samen een gezamenlijke selectie voeren. Ze kunnen voor deze functies ook een gemeenschappelijke personeelsreserve aanleggen.

# Vanaf wanneer treedt deze regeling in werking?

10 dagen na publicatie in Belgisch Staatsblad. Het besluit is nog niet verschenen.

# Kan een medewerker via dit besluit gedwongen worden om bij een ander bestuur een functie op te nemen?

Neen, het personeelslid kiest zelf of hij zich kandidaat stelt. Dit besluit regelt geen ambtshalve (gedwongen) mobiliteit tussen besturen.

# EXTERNE PERSONEELSMOBILITEIT TUSSEN GEMEENTE, OCMW, OCMW-VERENIGING OF AUTONOOM GEMEENTEBEDRIJF (AGB) VAN HETZELFDE GRONDGEBIED

# Wat bedoelt het besluit met externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied? Wat zijn de voordelen?

Hiermee worden de mogelijkheden bedoeld van hoofdstuk 2 van het besluit.

* Een personeelslid van de gemeente, het OCMW, de OCMW-vereniging of het AGB kan zich kandidaat stellen voor een functie bij een andere overheid van hetzelfde werkingsgebied (grondgebied) via de procedure van interne personeelsmobiliteit;
* Een personeelslid van de gemeente, het OCMW, de OCMW-vereniging of het AGB kan zich kandidaat stellen voor een functie bij een andere overheid van hetzelfde werkingsgebied (grondgebied) via de bevorderingsprocedure.

De aanstellende overheid kan op snelle wijze geschikte kandidaten aanwerven.

Het personeelslid heeft meer carrièremogelijkheden: hij kan solliciteren voor een functie bij een bestuur van hetzelfde werkingsgebied (grondgebied), alsof hij een personeelslid van dat bestuur is. In bepaalde gevallen betekent dat dat hij geen diploma moet voorleggen. Hij komt ook niet in concurrentie met kandidaten van buiten het bestuur (tenzij het bestuur beslist om gelijktijdig de aanwervingsprocedure op te starten).

Zie artikel 4.

# Kan het OCMW een functie openstellen voor het personeel van de gemeente van hetzelfde grondgebied, via externe personeelsmobiliteit?

Ja.

De externemobiliteitsregeling kan wederzijds tussen bepaalde lokale overheden van hetzelfde werkingsgebied worden vastgesteld, of onderling tussen alle lokale overheden van hetzelfde werkingsgebied.

Er zijn nog andere mogelijkheden. Enkele voorbeelden:

* mobiliteit tussen gemeente en OCMW;
* mobiliteit tussen gemeente en een bepaald AGB;
* mobiliteit tussen gemeente en alle AGB’s;
* mobiliteit tussen gemeente, OCMW en een bepaald AGB;
* mobiliteit tussen gemeente, OCMW en alle AGB’s;
* mobiliteit tussen gemeente, OCMW en OCMW-vereniging;
* mobiliteit tussen OCMW en OCMW-vereniging;
* mobiliteit tussen OCMW en AGB,
* enzovoort.

De regeling van externe personeelsmobiliteit tussen besturen van hetzelfde grondgebied kan maar effectief toegepast worden als ze wederkerig geregeld wordt. Voorbeeld: zowel gemeenteraad als OCMW-raad moeten eerst hun lokale rechtspositieregeling aanpassen alvorens er externe personeelsmobiliteit tussen de gemeente en het OCMW van die gemeente mogelijk is.

Zie artikel 3.

# Kan een medewerker van een OCMW-vereniging via externe personeelsmobiliteit solliciteren voor een functie bij het moeder-OCMW of bij de gemeente waar de OCMW-vereniging haar zetel heeft?

Dat hangt ervan af. Enkel de medewerker van de OCMW-vereniging, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, van het OCMW-decreet, met het eigen OCMW als enig lid, of met het eigen OCMW en de eigen gemeente als enige leden, kan op grond van externe personeelsmobiliteit solliciteren voor een functie bij het moeder-OCMW of bij de gemeente waar de OCMW-vereniging haar zetel heeft.

De medewerker van een OCMW-ziekenhuis in eigen beheer, vermeld in artikel 218 van het OCMW-decreet komt niet in aanmerking.

Het personeel van de OCMW-vereniging A.V. met het eigen OCMW als enig lid, opgericht met het oog op het exploiteren van een ziekenhuis of van een gedeelte van een ziekenhuis, vermeld in artikel 219 van het OCMW-decreet, komt evenmin in aanmerking.

Zie artikel 2, tweede lid.

# Welk bestuur is uitgesloten van de externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied?

De ziekenhuizen in eigen beheer, vermeld in artikel 218 van het OCMW-decreet van 19 december 2008 en de OCMW-vereniging A.V. met het eigen OCMW als enig lid, opgericht met het oog op het exploiteren van een ziekenhuis of van een gedeelte van een ziekenhuis, vermeld in artikel 219 van het OCMW-decreet.

Zijn ook uitgesloten: de besturen die niet hetzelfde werkingsgebied hebben. Zij kunnen personeelsmobiliteit wél realiseren via de procedure van externe personeelsmobiliteit zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van het besluit.

Zie artikel 2, tweede lid.

# Welke voorbereidende stappen moet een gemeente, een OCMW, een OCMW-vereniging of een AGB ondernemen om de onderlinge personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB in te voeren? Welk orgaan is bevoegd?

De raden passen hun rechtspositieregelingen aan.

Er is wederkerigheid nodig. Zie artikel 3.

# Op welke functies is de externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied van toepassing? Welke functies komen niet in aanmerking?

De externe personeelsmobiliteit tussen besturen van hetzelfde grondgebied is van toepassing op de statutaire en bestendige contractuele functies. De externe personeelsmobiliteit is niet op de functie van secretaris en ontvanger. Zie artikel 5.

# Welke medewerker kan zich kandidaat stellen voor de externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied? Welke collega kan zich geen kandidaat stellen?

De medewerker die na een gewone sollicitatieprocedure aangeworven is.

Wie in de proeftijd zit kan zich geen kandidaat stellen. Zie artikel 6.

# Hoe kan het bestuur controleren of een contractueel aangestelde kandidaat “beantwoordt aan de criteria om bij de eigen overheid in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk aan de bevorderingsprocedure”, zoals artikel 6, 2° voorschrijft? Wat als de kandidaat discreet wil solliciteren?

Het bestuur dat de vacature uitschrijft zou de kandidaat kunnen vragen om zelf het bewijs te leveren dat hij beantwoordt aan de criteria (dit wil zeggen, dat hij de functie bij zijn huidig bestuur opgenomen heeft na een openbare bekendmaking en een selectie volgens de criteria vastgesteld met toepassing van artikel 75, §2, respectievelijk artikel 69, §2 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 en met toepassing van artikel 68, §2, respectievelijk artikel 62, §2 van het besluit rechtspositieregeling OCMW-personeel van 12 november 2010).

Als de kandidaat dit bewijs zelf (nog) niet kan leveren, zou het bestuur voorlopig een verklaring op eer kunnen vragen. Het bewijs moet dan uiterlijk op de datum van indiensttreding geleverd worden.

# Wie beslist bij een vacature wie er zich kandidaat mag stellen?

De aanstellende overheid van de gemeente, van het OCMW, van het AGB, van de OCMW-vereniging beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of ze een beroep doet op externe personeelsmobiliteit met een andere overheid of andere overheden met hetzelfde werkingsgebied. In voorkomend geval deelt ze haar beslissing mee aan die andere overheid of overheden samen met het verzoek aan die andere overheid of overheden om de vacature intern bekend te maken. Zie artikel 7.

# Moet de aanstellende overheid een beroep doen op externe personeelsmobiliteit met een bestuur van hetzelfde grondgebied?

Neen, de aanstellende overheid van het bestuur waar er een functie vacant is, beslist bij de vacantverklaring. Zie artikel 7.

# Hoe gebeurt de bekendmaking van een functie die opengesteld wordt met externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied?

Via interne bekendmaking zowel bij het initiatief nemende bestuur als bij het zusterbestuur.

De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de termijn voor de kandidaatstelling die op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van toepassing zijn bij de procedure van interne personeelsmobiliteit en bij de bevorderingsprocedure, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op kandidaten van een andere overheid.

De bekendmaking van de vacature door de andere overheid gebeurt via de interne bekendmakingskanalen die op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van die andere overheid gebruikt worden bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk de bevorderingsprocedure. Zie artikel 8.

# Hoe gebeurt de selectie van een functie die opengesteld wordt met externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied?

De kandidaat moet voldoen aan de voorwaarden.

De kandidaat van een andere overheid moet op dezelfde wijze als een kandidaat van de eigen overheid:

1° aantonen dat hij voldoet aan de competentievereisten voor de vacante betrekking bij deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit;

2° slagen voor de selectieprocedure bij deelname aan de bevorderingsprocedure.

Zie artikel 10.

# Aan welke voorwaarden moet men voldoen om zich kandidaat te stellen voor externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied?

Het personeelslid van een andere overheid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de andere voorwaarden voor de vacante betrekking, vastgesteld met toepassing van de regels voor de procedure van interne personeelsmobiliteit.

Het personeelslid van een andere overheid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de bevorderingsprocedure, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de andere voorwaarden voor de vacante betrekking, vastgesteld met toepassing van de regels voor de bevorderingsprocedure. Zie artikel 9.

# Welke rechtspositie krijgt de medewerker die via externe personeelsmobiliteit aangeworven wordt bij een ander bestuur van hetzelfde grondgebied: statutair of contractant?

Dat hangt af van de vacante functie. Is de functie statutair, dan wordt het personeelslid statutair aangesteld bij het andere bestuur. Gaat het om een contractuele functie, dan krijgt het personeelslid een arbeidscontract bij dat bestuur.

# Moet het personeelslid dat aangeworven wordt via externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging, of AGB van hetzelfde grondgebied, een proeftijd doorlopen?

* Contractanten: een proeftijd is mogelijk, als het bestuur dat de functie openstelt daarvoor kiest (Arbeidsovereenkomstenwet 3 juli 1978).
* Statutairen: in principe geldt dezelfde regeling als voor het eigen statutair personeel. Dus enkel mogelijk na bevordering en indien de raad hierin voorzien heeft met toepassing van artikel 71 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en artikel 64 van het OCMW-Rechtspositiebesluit van 12 november 2010. Maar het bestuur kan toch in een proeftijd voorzien voor wie via interne personeelsmobiliteit vanuit het zusterbestuur overkomt, ook al is het eigen personeel niet onderworpen aan een proeftijd (in te schrijven in de rechtspositieregeling). Zie artikel 11, tweede en derde lid.

De VVSG raadt aan om waar dit mogelijk is, in een proeftijd te voorzien (zie het genoemde artikel 71 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel en artikel 64 van het OCMW-Rechtspositiebesluit en artikel 11, derde lid van het besluit externe personeelsmobiliteit).

Het is bovendien aan te raden om aan het personeelslid de mogelijkheid te geven eenmaal in zijn carrière een stap terug te kunnen zetten (artikel 101 §2, Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en artikel 72 §3 van het OCMW-Rechtspositiebesluit van 12 november 2010).

# Wanneer kan de medewerker die aangeworven wordt via externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied, in dienst treden?

De aanstellende overheid beslist over de datum of termijn van indiensttreding. Maar het personeelslid moet ook nog zijn ontslag geven bij zijn bestuur, volgens de rechtspositieregeling bij dat bestuur. Zie artikel 12.

# Behoudt de medewerker die aangeworven wordt via externe personeelsmobiliteit tussen gemeente, OCMW, OCMW-vereniging of AGB van hetzelfde grondgebied, zijn loon- en arbeidsvoorwaarden?

* Niveau-anciënniteit en dienstanciënniteit blijven behouden, want het personeelslid stapt over van een andere overheid.

Graadanciënniteit wordt overgenomen na procedure van interne personeelsmobiliteit op basis van een vergelijking van de diensten in de vorige functie met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt. Graadanciënniteit wordt niet overgenomen bij bevordering. De graadanciënniteit begint opnieuw vanaf nul.

* Schaal en schaalanciënniteit blijven behouden na de procedure van interne personeelsmobiliteit[[2]](#footnote-2) (of de salarisschaal wordt zoveel mogelijk geëvenaard). Uitzondering op het voorgaande: werkervaring in privé-sector telt mee voor schaalanciënniteit en geldelijke anciënniteit volgens regels eigen personeel (om ongelijke behandeling tussen externe en interne mobiliteit te vermijden).

De salarisschaal bij bevordering is de eerste salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan. Bij bevordering begint de schaalanciënniteit opnieuw vanaf nul.

* De verloven en afwezigheden (vakantie, feestdagen, andere verloven & afwezigheden) van het nieuwe bestuur zijn onmiddellijk van toepassing. Voor ziektekrediet geldt een specifieke regeling: de dienstactiviteit en de reeds opgenomen ziektedagen bij het vorige bestuur tellen mee voor de opbouw van het ziektekrediet bij het nieuwe bestuur[[3]](#footnote-3).

Zie artikel 13 (salarisschaal en schaalanciënniteit), artikel 14 (niveau-, dienst- en graadanciënniteit) en artikel 15 (verloven en afwezigheden).

# Als iemand overstapt van C4-C5 naar B1-B3 via onderlinge personeelsmobiliteit, welk loon krijgt hij dan?

De medewerker behoudt zijn salaris, ook al ligt de B1-B3 lager dan de C4-C5. In sommige gevallen komt daar nog een aanvulling bij het loon bij (bevorderingscomplement).

Zie artikel 13 §2 dat impliciet verwijst naar artikel 120 en 121 Rechtspositiebesluit

Gemeentepersoneel 7 december 2007 en naar artikel 86-87 Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010.

# GEZAMENLIJKE SELECTIES EN/OF GEMEENSCHAPPELIJKE WERVINGSRESERVES

# Welke mogelijkheden biedt het besluit voor gezamenlijke selecties of gemeenschappelijke wervingsreserves?

De aanstellende overheden van de gemeente en haar OCMW kunnen samen selectieprocedures organiseren voor vacatures in betrekkingen die zowel bestaan bij de gemeente als bij het OCMW. Ook de gemeente en haar autonoom gemeentebedrijf/gemeentebedrijven (AGB) kunnen een gezamenlijke selectie organiseren voor gemeenschappelijke functies. De rechtspositie van het gemeente- of OCMW-personeel (of AGB-personeel) hoeft niet gewijzigd te worden.

Na een gezamenlijke selectieprocedure kunnen de beide aanstellende overheden

ook een gemeenschappelijke wervingsreserve van de geslaagde kandidaten aanleggen.

Een gezamenlijke selectie en/of gemeenschappelijke reserve kan ook georganiseerd worden bij een bevorderingsprocedure of bij een procedure van externe personeelsmobiliteit zoals voorzien in hoofdstuk 4 van het besluit.

Zie artikel 17, 19 en 20

# Voor welke functies kan de gemeente en haar OCMW of AGB een gezamenlijke selectie organiseren?

* Enkel voor statutaire en bestendige contractuele functies
* Enkel voor gemeenschappelijke functies bij gemeente en OCMW (respectievelijk AGB). Men bedoelt eigenlijk de functies waarvoor dezelfde rechtspositieregeling geldt (dus, in technisch jargon, ‘de betrekking bedoeld in artikel 104 §1 van het OCMW-decreet’). De functies van secretaris en ontvanger zijn bijgevolg uitgesloten.

Zie artikel 16.

# Is de gemeente, het AGB of het OCMW verplicht om een gezamenlijke selectie te organiseren voor gemeenschappelijke functies?

Het gaat slechts om een faciliteit, zoals het verslag zegt, dus geen verplichting.

# Gemeente en OCMW, of gemeente en AGB, willen voor een gemeenschappelijke functie een gemeenschappelijke sollicitatieprocedure opstarten. Hoe begint men eraan?

De aanstellende overheden van beide besturen nemen hiertoe het initiatief. Ze doen een gezamenlijke externe oproep aan de kandidaten. Bij de oproep aan de kandidaten wordt meegedeeld dat er een gezamenlijke selectieprocedure wordt georganiseerd, waarvan de resultaten gelden voor de betrokken besturen. De bekendmaking van de vacature vermeldt dat de ingediende kandidaturen geldig zijn voor de overheden die de gezamenlijke selectieprocedure organiseren.

Voor de uitvoering van de gezamenlijke selectieprocedure wordt een gemeenschappelijke selectiecommissie geïnstalleerd en is hetzelfde selectieprogramma van toepassing. Het selectieprogramma is afgestemd op een functiebeschrijving voor de betrekking.

De algemene regels voor de selectiecommissies in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel gelden ook voor de gemeenschappelijke selectiecommissie.

Zie artikel 18.

# Welk bestuur beslist over het selectieprogramma? Welk bestuur beslist over de samenstelling van de selectiecommissie?

De gemeentelijke rechtspositieregeling is van toepassing voor de samenstelling van de selectiecommissie.

De beide besturen bepalen onderling de inhoud van het selectieprogramma. Het selectieprogramma is afgestemd op de functiebeschrijving.

Zie artikel 18, tweede en derde lid.

# Moet de lokale rechtspositieregeling gewijzigd worden om te kunnen starten met een gemeenschappelijke sollicitatieprocedure?

Neen, de lokale rechtspositieregeling moet niet eerst gewijzigd worden. Het initiatief ligt bij de aanstellende overheden. Dat blijkt uit artikel 18 van het besluit.

Opgelet, voor de aanleg van een gemeenschappelijke wervingsreserve moet de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel wel eerst aangepast worden. Zie artikel 19 §1, tweede lid. Het is de gemeente die haar rechtspositieregeling moet aanpassen, niet het OCMW of het AGB.

# Welke stappen moet men nemen om een gemeenschappelijke wervingsreserve aan te leggen?

Na een gezamenlijke selectieprocedure kunnen de beide aanstellende overheden

ook een gemeenschappelijke wervingsreserve van de geslaagde kandidaten aanleggen.

Daarvoor moet de gemeenteraad eerst regels voor gemeenschappelijke wervingsreserves vaststellen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel (dus niet in de OCMW-rechtspositieregeling), waaronder:

1° regels voor de maximale geldigheidsduur van gemeenschappelijke wervingsreserves en of de wervingsreserve verlengbaar is;

2° regels volgens welke kandidaten hun opname in gemeenschappelijke wervingsreserves behouden of verliezen.

Bij de oproep aan de kandidaten delen de aanstellende overheden hen mee dat er een gemeenschappelijke wervingsreserve wordt aangelegd die geldt voor de betrokken besturen. De aanstellende overheden kunnen elk voor zich een beroep doen op de kandidaten die opgenomen zijn in de gemeenschappelijke wervingsreserve.

# Moet de rechtspositieregeling gewijzigd worden om een gemeenschappelijke wervingsreserve aan te leggen?

Ja. De gemeentelijke rechtspositieregeling moet in dat geval gewijzigd worden. Volgens de wet gelden deze wijzigingen ook voor de gemeenschappelijke functies van het AGB en het OCMW. Zie artikel 19 §1 tweede lid.

# Wie beslist over het aanleggen van een wervingsreserve?

De aanstellende overheden van de gemeente en haar OCMW of van de gemeente en haar AGB(‘s) beslissen naar aanleiding van een concrete vacature, maar de gemeenteraad moet eerst haar plaatselijke rechtspositieregeling aangepast hebben volgens de regels die artikel 19 §1, tweede lid, bepaalt.

Bij de oproep aan de kandidaten delen de aanstellende overheden hen mee dat er een gemeenschappelijke wervingsreserve wordt aangelegd die geldt voor de betrokken besturen. De aanstellende overheden kunnen elk voor zich een beroep doen op de kandidaten die opgenomen zijn in de gemeenschappelijke wervingsreserve.

Zie artikel 19.

# Is het aan te bevelen om in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in te schrijven dat een kandidaat een functie kan weigeren zonder zijn plaats op de wervingsreserve te verliezen?

We bevelen dat inderdaad aan. Een bestuur heeft er alle belang bij dat het personeelslid gemotiveerd is om de nieuwe functie op te nemen. Het komt voor een bestuur overigens goed uit om niet om de haverklap een nieuwe sollicitatieprocedure te moeten uitschrijven. Een bestuur kan ook meerdere weigeren toestaan.

# EXTERNE PERSONEELSMOBILITEIT TUSSEN OVERHEDEN IN VLAANDEREN DIE NIET HETZELFDE WERKINGSGEBIED HEBBEN

# Wat wordt bedoeld met externe personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale besturen die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen lokale en provinciale besturen en de diensten van de Vlaamse overheid?

Voor het personeel van de overheden in Vlaanderen die niet hetzelfde werkingsgebied | grondgebied hebben (gemeenten onderling, OCMW’s onderling, gemeente met ander OCMW, gemeente met ander autonoom gemeentebedrijf (AGB), provincies, Vlaamse overheid….) voorziet het besluit in een nieuwe sollicitatieprocedure, de zogenaamde procedure van externe personeelsmobiliteit. Als een functie via de procedure van externe personeelsmobiliteit opengesteld wordt, dan kunnen enkel personeelsleden van een ander openbaar bestuur in Vlaanderen zich kandidaat stellen. Het personeelslid komt dus niet in concurrentie met kandidaten van buiten de Vlaamse overheidssector. De medewerker moet wel beschikken over specifieke ervaring in een gelijkwaardige graad en slagen voor een functiespecifieke selectie.

Er wordt met dit besluit een eerste aanzet gegeven voor één globale overheidsarbeidsmarkt.

# Wat is die nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit?

Hiermee wordt de procedure bedoeld zoals beschreven in artikel 23 van het besluit.

De procedure van externe personeelsmobiliteit is een nieuwe sollicitatieprocedure naast de aanwervingsprocedure, de procedure van interne personeelsmobiliteit en de bevorderingsprocedure. De procedure van externe personeelsmobiliteit kan gecombineerd worden met een andere procedure voor de vervulling van betrekkingen, en dat raden wij ook aan, omwille van de ongunstige regeling inzake loon- en arbeidsvoorwaarden bij de procedure van externe personeelsmobiliteit (zie artikel 31: bij een overstap behoudt de betrokkene in het beste geval zijn schaal- en schaalanciënniteit, maar hij kan er ook op achteruitgaan).

Bij de toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit worden de personeelsleden van de lokale en provinciale overheden en van de diensten van de Vlaamse overheid of de personeelsleden van een bepaald segment van die overheidsarbeidsmarkt, uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante betrekking.

Zie artikel 23.

# Wat wordt bedoeld met een segment van de overheidsarbeidsmarkt (zoals beschreven onder artikel 23)?

* Een of meer soorten gemeenten, OCMW’s (met uitzondering van het ziekenhuis in eigen beheer), OCMW-verenigingen (met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen), de autonome gemeentebedrijven (AGB), provincies, autonome provinciebedrijven (APB),
* De diensten van de Vlaamse overheid, dit zijn de diensten die het Vlaams Personeelsstatuut volgen.

Zie artikel 23, laatste lid.

# Welk bestuur kan de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit toepassen?

Een gemeente, OCMW (met uitzondering van het ziekenhuis in eigen beheer), OCMW-vereniging (met uitzondering van de ziekenhuisvereniging), AGB, provincie of autonoom provinciebedrijf.

Zie artikel 21.

# Welk bestuur komt niet in aanmerking voor de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit?

* Het ziekenhuis in eigen beheer zoals bedoeld in artikel 218 van het OCMW-decreet.
* De ziekenhuisvereniging zoals bedoeld in artikel 219 van het OCMW-decreet.
* De besturen van eenzelfde werkingsgebied | grondgebied. Zij realiseren de externe personeelsmobiliteit door deelname van personeelsleden van de ene overheid aan de procedure voor interne personeelsmobiliteit bij de andere overheid, of door deelname van personeelsleden van de ene overheid aan de bevorderingsprocedure bij de andere overheid.

Zie artikel 4 en 21, eerste lid, 2° en 3°.

# Welke voorbereidende stappen moet een gemeente, een OCMW, een OCMW-vereniging of een AGB ondernemen om gebruik te maken van de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit?

De raad van het geïnteresseerde bestuur past de rechtspositieregeling aan. Er is geen wederkerigheid nodig.

Zie artikel 22.

# Als een bestuur een beroep wil doen op de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit, moet dat dan onmiddellijk met alle besturen in Vlaanderen?

Neen dat moet niet, zie artikel 21.

Maar we raden wel aan dat de raad de mogelijkheid inschrijft om van de procedure van externe personeelsmobiliteit gebruik te maken met alle overheden in Vlaanderen.

De aanstellende overheid blijft vrij om te kiezen hoe en waar ze rekruteert voor een vacante functie. De aanstellende overheid kan daarbij overwegen dat het slechts opportuun is om te rekruteren bij een deel van de overheidsarbeidsmarkt, bijv. alle Vlaamse gemeenten en/of OCMW’s.

# Welke functies kunnen ingevuld worden via de nieuwe procedure van externe personeelsmobiliteit? Welke functies komen niet in aanmerking?

Op de statutaire en bestendige contractuele functies. Niet voor de functie van secretaris en ontvanger.

Zie artikel 24.

# Welke medewerker kan zich kandidaat stellen voor de procedure van externe personeelsmobiliteit? Welk personeelslid kan zich niet kandidaat stellen?

De medewerker die na een gewone sollicitatieprocedure aangeworven is. Bovendien moet de geïnteresseerde kandidaat zich in een gelijkwaardige graad bevinden.

Wie in de proeftijd zit kan zich geen kandidaat stellen.

Zie artikel 25.

# Enkel een medewerker in een gelijkwaardige graad kan zich kandidaat stellen voor de procedure van externe personeelsmobiliteit. Wat wordt bedoeld met ‘gelijkwaardige graad’?

* voor personeelsleden uit de lokale en provinciale overheden: een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang in de hiërarchie van de graden waaraan dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel,
* voor personeelsleden uit de diensten van de Vlaamse overheid: een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang waaraan vergelijkbare salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel.

Met dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen worden gelijkgesteld:

1° de functionele loopbaan en salarisschalen A1a-A1b-A2a en A1a-A2a-A3a voor de

basisgraad van niveau A;

2° de functionele loopbaan en salarisschalen A6a-A6b-A7a en A6a-A7a-A7b voor de

specifieke basisgraad van niveau A.

Zie artikel 25, tweede lid.

# Is de overstap van C4-C5 naar B1-B3 een overstap vanuit een gelijkwaardige graad?

Neen, dit is een overstap naar een andere graad (zie artikel 25, tweede lid).

# Wie beslist er over de gelijkwaardigheid?

De aanstellende overheid beslist over de gelijkwaardigheid (zie verslag bij artikel 28, derde lid).

# Hoe kan het bestuur controleren of een contractueel aangestelde kandidaat bij zijn bestuur ‘aangesteld werd na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen’, zoals artikel 25, 2° voorschrijft? Wat als de kandidaat discreet wil solliciteren?

Het bestuur dat de vacature uitschrijft zou de kandidaat kunnen vragen om zelf het bewijs te leveren dat hij beantwoordt aan de criteria (dit wil zeggen, dat hij de functie bij zijn huidig bestuur opgenomen heeft na een openbare bekendmaking en een selectie volgens de criteria vastgesteld met toepassing van artikel 75, §2, respectievelijk artikel 69, §2 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 of met toepassing van artikel 68, §2, respectievelijk artikel 62, §2 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010).

Als het personeelslid dit bewijs zelf (nog) niet kan leveren, zou het bestuur voorlopig een verklaring op eer kunnen vragen. Het bewijs moet dan uiterlijk op de datum van indiensttreding geleverd worden.

# Moet de aanstellende overheid gebruik maken van de procedure van externe personeelsmobiliteit?

Neen, de aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of ze een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit. In voorkomend geval bepaalt

ze op welk deel van de overheidsarbeidsmarkt ze een beroep doet.

Zie artikel 26.

# Hoe gebeurt de bekendmaking van een functie die opengesteld wordt volgens de procedure van externe personeelsmobiliteit?

Het initiatiefnemende bestuur zorgt voor de bekendmaking. De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de minimale termijn voor de kandidaatstelling die gelden bij een aanwervingsprocedure, zijn van toepassing.

Bovendien moet elke vacature die opengesteld wordt via de procedure van externe personeelsmobiliteit, doorgegeven worden aan Jobpunt Vlaanderen. Jobpunt Vlaanderen maakt de vacature op zijn website bekend.

Zie artikel 27.

# Aan welke voorwaarden moet men voldoen om zich kandidaat te stellen voor een procedure van externe personeelsmobiliteit?

De kandidaat moet aangeworven zijn na een gewone sollicitatieprocedure en hij moet zich in een gelijkwaardige graad bevinden. Hij moet ook zijn proeftijd voltooid hebben. Hij moet verder voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en de voorwaarden inzake taalkennis. Hij moet ook een gunstige evaluatie kunnen voorleggen. In sommige gevallen moet hij ook het vereiste diploma hebben.

Zie artikel 28, eerste lid.

# Hoe gebeurt de selectie van een functie die opengesteld wordt volgens de procedure van externe personeelsmobiliteit?

De kandidaat moet slagen voor een functiespecifieke selectie, die aantoont dat hij voldoet aan de competentievereisten vastgesteld in de functiebeschrijving.

Zie artikel 28.

# Welke rechtspositie krijgt de medewerker die via de procedure van externe personeelsmobiliteit aangeworven wordt bij het ander bestuur: statutair of contractant?

Dat hangt af van de vacante functie. Is de functie statutair, dan wordt het personeelslid statutair aangesteld bij het andere bestuur. Gaat het om een contractuele functie, dan krijgt het personeelslid een arbeidscontract bij dat bestuur.

Zie artikel 29 van het besluit.

# Moet het personeelslid dat via de procedure van externe personeelsmobiliteit aangeworven wordt, een proeftijd doorlopen?

* Contractanten: een proeftijd is mogelijk, als het bestuur dat de functie openstelt daarvoor kiest (Arbeidsovereenkomstenwet 3 juli 1978).
* Statutairen: de raad kan bepalen dat het in statutair verband aangestelde personeelslid onderworpen wordt aan een proeftijd. In voorkomend geval is de maximale duur van de proeftijd drie maanden. Die termijn is verlengbaar met de duur van de afwezigheden, zodra het statutaire personeelslid op proef tien werkdagen afwezig is geweest. Zie artikel 29, tweede lid van het besluit

De VVSG raadt aan om in een proeftijd te voorzien. Tijdens de proeftijd heeft men meer zicht op de vraag of de medewerker de juiste persoon op de juiste plaats is.

Het is bovendien aan te raden om aan het personeelslid de mogelijkheid te geven eenmaal in zijn carrière een stap terug te kunnen zetten (artikel 101 §2, Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en artikel 72 §3 van het OCMW-Rechtspositiebesluit van 12 november 2010).

# Wanneer kan het personeelslid dat aangeworven wordt via de procedure van externe personeelsmobiliteit in dienst treden?

De aanstellende overheid beslist over de datum of termijn van indiensttreding. Maar het personeelslid moet ook nog zijn ontslag geven bij zijn bestuur, volgens de rechtspositieregeling bij dat bestuur.

Zie artikel 30.

# Behoudt het personeelslid dat aangeworven wordt via de procedure van externe personeelsmobiliteit zijn loon- en arbeidsvoorwaarden?

* Niveau-anciënniteit en dienstanciënniteit blijven behouden, want personeelslid stapt over van een andere overheid.
* De eventuele graadanciënniteit wordt vastgesteld op basis van een vergelijking van de diensten in de vorige functie met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt. Graadanciënniteit wordt immers (slechts) overgenomen volgens dezelfde regels als van toepassing bij de procedure van interne personeelsmobiliteit (zie artikel 79 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en artikel 71 Rechtspositebesluit OCMW-personeel 12 november 2010).
* Schaal en schaalanciënniteit
	+ blijven behouden als men van een lokale of provinciale overheid overkomt.
	+ Wie van de Vlaamse overheid overkomt, krijgt de functionele loopbaan die verbonden is met de graad waarin hij wordt aangesteld. De medewerker wordt ingeschaald in een salarisschaal van die functionele loopbaan die overeenstemt met de opgebouwde geldelijke anciënniteit en met de gecumuleerde schaalanciënniteit die hij verworven heeft in de functionele loopbaan van zijn graad van herkomst.

In beide gevallen moet het ontvangende bestuur de schaalanciënniteit van het personeelslid dat overkomt respecteren – geen keuzemogelijkheid (cfr. artikel 61 van het Rechtspositiebesluit 7 december 2007 en artikel 55 OCMW-Rechtspositiebesluit 12 november 2010).

Uitzondering op het voorgaande: werkervaring in privé-sector telt mee voor schaalanciënniteit en geldelijke anciënniteit volgens regels eigen personeel (om ongelijke behandeling tussen externe en interne mobiliteit te vermijden).

Dit betekent dat het personeelslid in het beste geval zijn schaalanciënniteit en geldelijke anciënniteit behoudt. In het slechtste geval – als zijn vorig bestuur guller was – moet hij schaalanciënniteit en geldelijke anciënniteit inleveren. Om dit nadelig effect te vermijden is het interessanter om de kandidaat via de gewone aanwervingsprocedure aan te werven…

* De verloven en afwezigheden (vakantie, feestdagen, andere verloven & afwezigheden) van het nieuwe bestuur zijn onmiddellijk van toepassing. Voor ziektekrediet geldt een specifieke regeling: de dienstactiviteit en de reeds opgenomen ziektedagen bij het vorige bestuur tellen mee voor de opbouw van het ziektekrediet bij het nieuwe bestuur[[4]](#footnote-4).

Zie artikel 31 (salarisschaal en schaalanciënniteit), artikel 32 (niveau-, dienst- en graadanciënniteit) en artikel 33 (verloven en afwezigheden).

# TOEPASSINGSVRAGEN

# Kan een medewerker in loopbaanonderbreking overstappen via externe personeelsmobiliteit en zijn loopbaanonderbreking behouden.

Neen. Dat zegt de RVA in een brief van 11 augustus 2011.

Het basisprincipe van de externe personeelsmobiliteit steunt op een individuele vrijwillige kandidaatstelling van het personeel. Het is m.a.w. niet zo dat er een ambtshalve herplaatsing van het personeel gebeurt in het kader van een overdracht van een bepaalde bevoegdheid of activiteit van een lokaal bestuur.

Op het vlak van loopbaanonderbreking heeft dit twee gevolgen:

Enerzijds dient het vastbenoemd of contractueel personeelslid aan de gewone loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof, toegekend bij de vorige werkgever, een einde te stellen naar aanleiding van de externe mobiliteit. Hiertoe dient het personeelslid het bevoegde RVA-kantoor voorafgaandelijk en schriftelijk op de hoogte te stellen.

Anderzijds zal het recht op ouderschapsverlof slechts aan het vastbenoemd of contractueel personeelslid kunnen worden toegekend bij de nieuwe overheid, indien het personeelslid in de loop van de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan gedurende 12 maanden (niet noodzakelijk opeenvolgend) door een arbeidsovereenkomst of een statuut met de nieuwe overheid verbonden was.

1. Het besluit van de Vlaamse regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden van hetzelfde werkingsgebied. Het besluit is nog niet verschenen in het Belgisch Staatsblad. [↑](#footnote-ref-1)
2. Met behoud van schaalanciënniteit: het ontvangende bestuur moet hier de schaalanciënniteit van het personeelslid dat overkomt respecteren – geen keuzemogelijkheid (cfr. artikel 61 van het Rechtspositiebesluit 7 december 2007 en artikel 55 OCMW-Rechtspositiebesluit 12 november 2010). [↑](#footnote-ref-2)
3. Verplichte toepassing van artikel 187 §4 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel en artikel 140, 2° Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. [↑](#footnote-ref-3)
4. Verplichte toepassing van artikel 187 §4 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel en artikel 140, 2° Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. [↑](#footnote-ref-4)