Vlaamse Regering

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool en het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof

Rechtsgrond(en)

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet rechtspositie gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, artikel 77, eerste lid, en artikel 80, eerste lid, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 13 juli 2001, 19 juli 2013 en 16 juni 2017;
- het decreet rechtspositie gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, artikel 51, eerste lid, en artikel 54, eerste lid, gewijzigd bij de decreten van 13 juli 2001, 19 juli 2013 en 16 juni 2017;
- het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, artikel 21, § 1, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;
- het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, artikel 142, eerste lid en artikel 144, gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017;
- de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, bekrachtigd bij het decreet van 20 december 2013, artikel V.84, V.86 en V.259, §1;
- het decreet van 7 juli 2017 betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie, artikel 17 en 20.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:
- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 16 april 2020.
- De gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité, vermeld in het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs, heeft protocol nr. 154gesloten op 13 mei 2020.

- Het Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie, vermeld in het decreet van 23 januari 2009 tot oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs, heeft protocol nr. 103 gesloten op 13 mei 2020.
- Het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent, vermeld in de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, heeft protocol nr. 104 gesloten op 13 mei 2020.
- - De Raad van State heeft advies xxxxx/x (adviesnummer) gegeven op ... (datum), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool

Artikel 1. In artikel 1/1 van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° aan het eerste lid wordt de volgende zin toegevoegd:

"Voor de toepassing van het in hoofdstuk 2, afdeling 2, subafdeling 3 vermelde ouderschapsverlof wordt onder gedeeltelijke loopbaanonderbreking ook het voor een tiende onderbreken van de beroepsloopbaan verstaan.";

2° er wordt een vierde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Bij een onderbreking van de beroepsloopbaan met een tiende blijft het personeelslid een opdracht van 90% vervullen aan de hogeschool, aan meerdere hogescholen of aan andere onderwijsinstellingen. De nog te verrichten prestaties worden afgerond naar de hogere eenheid.".

Art. 2. Aan artikel 13 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 2018, wordt een vijfde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De onderbreking van de beroepsloopbaan met een tiende kan worden opgenomen in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van veertig maanden. In afwijking van het eerste lid is de onderbreking met een tiende

geen recht. De werkgever kan deze opnamevorm weigeren. De werkgever deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.".

Art. 3. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 9 november 2018, wordt een artikel 13/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 13/1 .
In afwijking van artikel 13, tweede lid, kan de periode van vier maanden, na akkoord van de werkgever, volledig of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een week of een veelvoud daarvan. De werkgever kan die opnamevorm weigeren. De werkgever deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Als in geval van een gedeeltelijke opsplitsing in weken, het resterende gedeelte minder dan vier weken bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dat saldo in overleg met de werkgever op te nemen. De werkgever kan de opname van het saldo met maximaal 1 academiejaar en uiterlijk tot de in artikel 14 vermelde leeftijd uitstellen omwille van de continuïteit van het onderwijs of de dienstverlening.

".

In afwijking van artikel 13, derde lid, kan de periode van acht maanden, na akkoord van de werkgever, volledig of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud daarvan. De werkgever kan die opnamevorm weigeren. De werkgever deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Als in geval van een gedeeltelijke opsplitsing in maanden, het resterende gedeelte een maand bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dat saldo in overleg met de werkgever op te nemen. De werkgever kan de opname van het saldo met maximaal 1 academiejaar en uiterlijk tot de in artikel 14 vermelde leeftijd uitstellen omwille van de continuïteit van het onderwijs of de dienstverlening.

Art. 4. In artikel 14, tweede lid van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012, wordt tussen de zinsnede "de kinderbijslag," en het woord "wordt" de zinsnede "of dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag," ingevoegd.

Art. 5. In artikel 17 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 6 ingevoegd, die luidt als volgt:
"De gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar wordt geschorst op het ogenblik dat het personeelslid het recht doet gelden op een loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen of voor het hervatten van het werk binnen de periode van 16 maart 2020 tot en met 30 juni 2020 ingevolge de coronacrisis."

Art. 6. In hoofdstuk II, afdeling 2 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 2018, wordt een subafdeling 3/1 ingevoegd, die luidt als volgt:

"Subafdeling 3/1 - Loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof

Art. 14/1. Tijdens de periode die loopt van 1 mei 2020 tot en met 30 juni 2020 kan een personeelslid corona-ouderschapsverlof opnemen om voor zijn kind te zorgen. Het personeelslid kan :
1° ofwel zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking, op voorwaarde dat het personeelslid belast is met een of meer betrekkingen die samen ten minste 75% van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties;
2° ofwel zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent.

In afwijking van het eerste lid kunnen nieuwe aanvragen voor corona-ouderschapsverlof ingaan vanaf 11 mei 2020.

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen met akkoord van de werkgever.

Art. 14/2. Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen:
1° naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;
2° naar aanleiding van de adoptie van zijn kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.
3° door een pleegouder aangesteld als pleegouder door de rechtbank of door een door de gemeenschap erkende dienst, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.
De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar als het kind een gehandicapt kind is.

In afwijking van het vorige lid, is er geen leeftijdsgrens als een kind of volwassene met een handicap opgevangen wordt door zijn ouders indien hij geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

Art. 14/3. De opname van het corona ouderschapsverlof gebeurt met een periode van één week, een veelvoud daarvan of een kalendermaand.

Art. 14/4. §1 . Een personeelslid dat conform subafdeling 2, 3 of 4 van dit besluit zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt tot een halftijdse betrekking of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt door zijn prestaties te verminderen met een vijfde, kan, met akkoord van zijn werkgever, die loopbaanonderbreking omzetten in het corona-ouderschapsverlof .

Als de loopbaanonderbreking een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt de loopbaanonderbreking onmiddellijk na afloop van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§2. Een personeelslid dat conform subafdeling 2, 3 of 4 van dit besluit zijn loopbaan volledig onderbreekt of= zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt tot een halftijdse betrekking of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt door zijn prestaties te verminderen met een vijfde, kan, met akkoord van zijn werkgever, die loopbaanonderbreking schorsen met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof.

Als de loopbaanonderbreking een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt de loopbaanonderbreking onmiddellijk na afloop van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§3. De periode waarin het ouderschapsverlof wordt omgezet in een corona-ouderschapsverlof volgens de paragrafen 1 of 2, wordt niet aangerekend voor de maximale duur van het ouderschapsverlof.

Art. 14/5. §1. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het corona-ouderschapsverlof, doet een aanvraag bij zijn werkgever overeenkomstig de volgende bepalingen:
1° het personeelslid brengt ten minste drie werkdagen op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte;
2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever;
3° het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

§2. De werkgever geeft het personeelslid schriftelijk zijn akkoord binnen een termijn van maximaal drie werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof.
Hij geeft binnen dezelfde termijn zijn akkoord met, naar gelang het geval, de omzetting van het ouderschapsverlof in corona-ouderschapsverlof of met de schorsing van het ouderschapsverlof in toepassing van artikel 14/5.

§3. De onderbrekingsuitkering wordt schriftelijk aangevraagd bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ten laatste één maand na aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze aanvraag te verrichten.

De omzetting van het ouderschapsverlof en de schorsing van het ouderschapsverlof, zoals voorzien in artikel 14/5, worden schriftelijk meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten."

Art. 7. Aan artikel 16 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 en 12 oktober 2012, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§3. In afwijking van paragraaf 1 kan bij de opname van een volledige loopbaanonderbreking de minimumduur van de onderbrekingsperiodes, na akkoord van de werkgever, ingekort worden tot één van de volgende periodes:
1° één week;
2° twee weken;
3° drie weken.

Als het resterend gedeelte van de maximumperiode van de onderbreking na de toepassing van het eerste lid minder bedraagt dan één maand, heeft het personeelslid het recht om dat volledige saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.".

Art. 8. In hoofdstuk II, afdeling 2 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 2018, wordt een subafdeling 4/1, die bestaat uit artikel 16/2 en 16/3, ingevoegd, die luidt als volgt:

"Subafdeling 4/1. – Loopbaanonderbreking voor mantelzorg

Art. 16/2. Personeelsleden die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon, hebben het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor mantelzorg conform artikel 100ter en 102ter van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

In het eerste lid wordt verstaan onder erkend mantelzorger: de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

Art. 16/3. Een personeelslid heeft recht op één maand voltijdse loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon.

Het recht op volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg bedraagt maximaal zes maanden over de gehele beroepsloopbaan. Het recht op gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van dit artikel moet rekening gehouden worden met het principe dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenkomt met twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking.".

Art. 9. In artikel 18 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 september 2013, 30 augustus 2016 en 9 november 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° in paragraaf 4, derde lid wordt punt 1° opgeheven;
2° in paragraaf 4, vierde lid wordt de zinsnede "1° en" opgeheven.
3° er wordt een paragraaf 6 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§6. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om mantelzorg te verstrekken, deelt dat mee aan zijn hogeschoolbestuur. Hij voegt bij die mededeling het bewijs van de erkenning van zijn hoedanigheid als mantelzorger.

De loopbaanonderbreking voor het verstrekken van mantelzorg begint de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip, na akkoord van het hogeschoolbestuur.

Het hogeschoolbestuur vult het formulier, vermeld in artikel 16, §2, van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra, in, en overhandigt het aan het personeelslid.".

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Art. 10. In artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wordt een paragraaf 5/2 ingevoegd, die luidt als volgt:

"§5/2. De gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 55 jaar of vanaf de leeftijd van vijftig jaar indien artikel 9, § 3, § 4 of § 5 van toepassing is, wordt geschorst op het ogenblik dat het personeelslid het recht doet gelden op een loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen of voor het hervatten van het werk binnen de periode van 16 maart 2020 tot en met 30 juni 2020 ingevolge de coronacrisis .

Art. 11. In artikel 21 van hetzelfde worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

"§ 1. Om uitzonderlijke familiale redenen kan het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft, van de inrichtende macht de toelating krijgen om zijn ambt opnieuw op te nemen of opnieuw volledig uit te oefenen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking is verstreken.

De opzegging moet worden gericht aan de inrichtende macht. Voor de personeelsleden van de inspectie wordt deze opzegging via hiërarchische weg gericht aan de Vlaamse Regering."

2° paragraaf 4 en paragraaf 5 worden opgeheven.

Art. 12. Artikel 22 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 22. De personeelsleden hebben recht op ouderschapsverlof om voor hun kind te zorgen. Ze hebben daarvoor één van de volgende opties:
1° hun beroepsloopbaan volledig onderbreken in periodes van een maand of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van vier maanden;
2° hun beroepsloopbaan halftijds onderbreken in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van acht maanden;

3° hun beroepsloopbaan met een vijfde onderbreken, in periodes van vijf maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van twintig maanden;

4° hun beroepsloopbaan met een tiende onderbreken, in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van veertig maanden, na akkoord van de werkgever. Als de werkgever weigert, deelt de werkgever die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

De personeelsleden hebben de mogelijkheid om bij het opnemen van hun ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende opnamevormen, vermeld in het eerste lid. Bij een wijziging van opnamevorm wordt rekening gehouden met het principe dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenstemt met twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking of met vijf maanden loopbaanonderbreking met een vijfde of met tien maanden loopbaanonderbreking met een tiende.

Als een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof eindigt binnen een periode van zeven kalenderdagen voor een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie of eindigt gedurende een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, en het personeelslid neemt een nieuwe periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof gedurende diezelfde vakantie of binnen een periode van 7 kalenderdagen na diezelfde vakantie, dan wordt de tussenliggende vakantieperiode of een deel ervan, beschouwd als een afwezigheid voor verminderde prestaties. In dat geval mag de duur van de afwezigheid voor verminderde prestaties van zestig maanden overschreden worden waarop het betrokken personeelslid aanspraak kan maken krachtens de reglementaire bepalingen die van toepassing zijn op dat personeelslid. Met behoud van de berekeningswijze van de geldelijke anciënniteit voor tijdelijke personeelsleden met het recht op uitgestelde bezoldiging, komen de voormelde dagen wel in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit en worden ze niet meegerekend om de duur te bepalen van de periode van afwezigheid voor verminderde prestaties waarop het personeelslid nog recht heeft.

Art. 13. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 november 2017, wordt een artikel 22/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 22/1. In afwijking van artikel 22, eerste lid, 1°, kan de periode van vier maanden, na akkoord van de werkgever, volledig of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een week of een veelvoud daarvan. De werkgever kan die opnamevorm weigeren. De werkgever deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Als in geval van een gedeeltelijke opsplitsing in weken, het resterende gedeelte minder dan vier weken bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dat saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

In afwijking van artikel 22, eerste lid, 2°, kan de periode van acht maanden, na akkoord van de werkgever, volledig of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud daarvan. De werkgever kan die opnamevorm weigeren. De werkgever deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk

mee aan het personeelslid. Als in geval van een gedeeltelijke opsplitsing in maanden, het resterende gedeelte een maand bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dat saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.".

Art. 14. In artikel 23 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012 en 6 september 2013, worden paragraaf 1, paragraaf 3 en paragraaf 4 opgeheven.

Art. 15. In artikel 24, tweede lid, van hetzelfde besluit wordt tussen de zinsnede "de kinderbijslag," en het woord "geldt" de zinsnede "of dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag," ingevoegd.

Art. 16. In artikel 25 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt punt 1° opgeheven;

2° aan het tweede lid, 3° wordt de zinsnede ", of dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag" toegevoegd;

3° in het derde lid wordt de zinsnede "1° en" opgeheven.

Art. 17. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 november 2017, wordt een artikel 25/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 25/1. "De personeelsleden die voor 1 september 2020 een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof hebben opgenomen, blijven voor de opname van ouderschapsverlof voor datzelfde kind ressorteren onder de regelgeving die van kracht was voor die datum, met uitzondering van de periodes die genomen werden op basis van artikel 25/5, §3."

Art. 18. In hoofdstuk 3 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 april 2017, wordt een afdeling 1/1 ingevoegd, die luidt als volgt:

"Afdeling 1/1. Loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof

Art. 25/2. Tijdens de periode die loopt van 1 mei 2020 tot en met 30 juni 2020 kan een personeelslid corona-ouderschapsverlof opnemen om voor zijn kind te zorgen. Het personeelslid kan:
1° ofwel zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking, op voorwaarde dat het personeelslid belast is met een of meer betrekkingen die samen ten minste 75% van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties;
2° ofwel zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent.

In afwijking van het eerste lid kunnen nieuwe aanvragen voor corona-ouderschapsverlof ingaan vanaf 11 mei 2020.

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen met akkoord van de werkgever.

Art. 25/3. Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen:
1° naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;
2° naar aanleiding van de adoptie van zijn kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.
3° door een pleegouder aangesteld als pleegouder door de rechtbank of door een door de gemeenschap erkende dienst, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar als het kind een gehandicapt kind is.

In afwijking van het vorige lid, is er geen leeftijdsgrens als een kind of volwassene met een handicap opgevangen wordt door zijn ouders indien hij geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

Art. 25/4. De opname van het corona-ouderschapsverlof gebeurt met een periode van één kalendermaand of een veelvoud daarvan. Als de opname van een corona-ouderschapverlof met een kalendermaand niet mogelijk is, dan kan het personeelslid de resterende duur corona-ouderschapsverlof opnemen, met een week of een veelvoud ervan.

Art. 25/5. §1 . Een personeelslid dat conform afdeling 1, 2 of 3 van hoofdstuk 3 van dit besluit zijn loopbaan onderbreekt tot een halftijdse betrekking of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt door zijn prestaties te verminderen met een vijfde, kan, met akkoord van zijn werkgever, die loopbaanonderbreking omzetten in het corona-ouderschapsverlof .

Als de loopbaanonderbreking conform artikel 1, 2 of 3 van hoofdstuk 3 van dit besluit een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt de loopbaanonderbreking onmiddellijk na afloop van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§2. Een personeelslid dat conform afdeling 1, 2 of 3 van hoofdstuk 3 van dit besluit zijn loopbaan volledig onderbreekt of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt tot een halftijdse betrekking of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt door zijn prestaties te verminderen met een vijfde, kan, met akkoord van zijn werkgever, die loopbaanonderbreking schorsen met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof.

Als de loopbaanonderbreking een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt die loopbaanonderbreking onmiddellijk na afloop van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§3. De periode waarin het ouderschapsverlof wordt omgezet in een corona-ouderschapsverlof volgens de paragrafen 1 of 2, wordt niet aangerekend voor de maximale duur van het ouderschapsverlof.

Art. 25/6. §1. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het corona-ouderschapsverlof, doet een aanvraag bij zijn werkgever overeenkomstig de volgende bepalingen:
1° het personeelslid brengt ten minste drie werkdagen op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte;
2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever;
3° het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

§2. De werkgever geeft het personeelslid schriftelijk zijn akkoord binnen een termijn van maximaal drie werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof.
Hij geeft binnen dezelfde termijn zijn akkoord met, naar gelang het geval, de omzetting van het ouderschapsverlof in corona-ouderschapsverlof of met de schorsing van het ouderschapsverlof in toepassing van artikel 25/6.

§3. De onderbrekingsuitkering wordt schriftelijk aangevraagd bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ten laatste één maand na aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze aanvraag te verrichten.

De omzetting van het ouderschapsverlof en de schorsing van het ouderschapsverlof, zoals voorzien in artikel 25/6, worden schriftelijk meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten."

Art. 19. In artikel 27 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012, 12 juni 2015 en 21 april 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

2° er worden een paragraaf 3 en een paragraaf 4 toegevoegd, die luiden als volgt:

"§3. In afwijking van paragraaf 1 kan bij opname van een volledige loopbaanonderbreking de minimumduur van de onderbrekingsperiodes, na akkoord van de werkgever, ingekort worden tot één van de volgende periodes:

1° één week;
2° twee weken;
3° drie weken.

Als het resterende gedeelte van de maximumperiode van de onderbreking na de toepassing van het eerste lid minder bedraagt dan één maand, heeft het personeelslid het recht om het saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

§4. Als een periode van loopbaanonderbreking voor medische bijstand eindigt binnen een periode van zeven kalenderdagen voor een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie of eindigt gedurende een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, en het personeelslid neemt een nieuwe periode van loopbaanonderbreking voor medische bijstand gedurende diezelfde vakantie of binnen een periode van zeven kalenderdagen na diezelfde vakantie, dan wordt de tussenliggende vakantieperiode of een deel ervan, beschouwd als een afwezigheid voor verminderde prestaties. In dat geval mag de duur van de afwezigheid voor verminderde prestaties van zestig maanden overschreden worden waarop het betrokken personeelslid aanspraak kan maken krachtens de reglementaire bepalingen die van toepassing zijn op dat personeelslid. Met behoud van de toepassing van de berekeningswijze van de geldelijke anciënniteit voor tijdelijke personeelsleden met het recht op uitgestelde bezoldiging, komen de voormelde dagen wel in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit en worden ze niet meegerekend om de duur te bepalen van de periode van afwezigheid voor verminderde prestaties waarop het personeelslid nog recht heeft.".

Art. 20. Artikel 30 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 30. De onderbrekingsperiode voor een volledige of een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen kan alleen opgenomen worden in een periode van één maand. Die periode kan twee keer worden verlengd met één maand.".

Art. 21. In hoofdstuk 3 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 april 2017, wordt een afdeling 3/1, die bestaat uit artikel 31/1 tot en met 31/3, ingevoegd, die luidt als volgt:

"Afdeling 3/1. Loopbaanonderbreking voor mantelzorg

Art. 31/1. Personeelsleden die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon, hebben recht op loopbaanonderbreking voor mantelzorg conform artikel 100ter en 102ter van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Ze hebben daarvoor een van de volgende opties:
1° hun loopbaan volledig onderbreken;
2° hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking;
3° hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid aangesteld is in een ambt met volledige prestaties.

In het eerste lid wordt verstaan onder erkend mantelzorger: de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

Art. 31/2. Een personeelslid heeft recht op één maand voltijdse loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon.

Het recht op volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg bedraagt maximaal zes maanden over de gehele beroepsloopbaan. Het recht op gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van dit artikel moet rekening gehouden worden met het principe dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenkomt met twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Art. 31/3. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om mantelzorg te verstrekken, deelt dat mee aan de inrichtende macht van de instelling of instellingen of het centrum of de centra waar hij werkt, met uitzondering van de personeelsleden van de inspectie, die dat meedelen aan de Vlaamse Regering .

De loopbaanonderbreking voor het verstrekken van mantelzorg begint de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip, na akkoord van de inrichtende macht of van de Vlaamse Regering voor de personeelsleden van de inspectie.

De inrichtende macht vult het formulier, vermeld in artikel 16, §2 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra, in en overhandigt het aan het personeelslid.".

Art. 22. Artikel 32 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 32. De loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen en voor mantelzorg is een recht.

De volgende vormen van loopbaanonderbreking zijn geen recht:

1° de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een tiende;

2° de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof die wordt opgenomen conform artikel 22/1;

3° de loopbaanonderbreking voor medische bijstand die wordt opgenomen conform artikel 27, §3.".

Art. 23. In artikel 33 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 april 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede "De volledige loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen" vervangen door de zinsnede "De volledige loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen of voor mantelzorg";

2° in het tweede lid wordt de zinsnede "De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen" vervangen door de zinsnede "De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen of voor mantelzorg";

3° er worden een derde en een vierde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

"De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een tiende kan worden genomen op voorwaarde dat het personeelslid:

1° aangesteld is in een ambt met volledige prestaties;

2° een of meer betrekkingen blijft uitoefenen die samen negen tiende van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog te verrichten prestaties moeten altijd worden afgerond naar de hogere eenheid, naargelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

Voor de toepassing van het derde lid, 2°, wordt het aantal prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereaffecteerd of wedertewerkgesteld is, ook in aanmerking genomen. Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereaffecteerd of wedertewerkgesteld is.".

Art. 24. In artikel 34 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012, wordt de zinsnede "voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen" vervangen door de zinsnede "voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen of voor mantelzorg".

Art. 25. In artikel 35 van hetzelfde besluit wordt de zinsnede "voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen" vervangen door de zinsnede "voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen of voor mantelzorg".

Art. 26. In artikel 36 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 september 2013, wordt paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

"§ 1. Om uitzonderlijke familiale redenen kan het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft, van de inrichtende macht de toelating krijgen om zijn ambt opnieuw op te nemen of opnieuw volledig uit te oefenen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking is verstreken.

De opzegging moet worden gericht aan de inrichtende macht. Voor de personeelsleden van de inspectie wordt deze opzegging via hiërarchische weg gericht aan de Vlaamse Regering."

Art. 27. In artikel 36/1 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012, wordt de zinsnede "de artikelen 22, 26 en 29" vervangen door de zinsnede "artikel 22, 26, 29 en 31/1".

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Art. 28. Dit besluit treedt in werking op 1 september 2020, met uitzondering van
1° artikel 20, dat uitwerking heeft met ingang van 1 februari 2017;
2° artikel 4, artikel 15 en artikel 16, die uitwerking hebben met ingang van 31 december 2018;
3° artikel 5 en artikel 10:

a) de schorsing van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar voor het opnemen van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen heeft uitwerking met ingang van 2 september 2016
b) de schorsing van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar voor het hervatten van het werk in gevolge van de coronacrisis heeft uitwerking met ingang van 16 maart 2020 en treedt buiten werking op 30 juni 2020;

4° artikel 6 en artikel 18, die uitwerking hebben met ingang van 1 mei 2020 en buiten werking treden op 30 juni 2020.

Art. 29. De Vlaamse Regering kan de toepassing van artikel 6 en artikel 18 verlengen.

Art. 30. De Vlaamse minister, bevoegd voor onderwijs en vorming, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS