



ÜBERSETZUNG

STAATSRAT

Gesetzgebungsabteilung

Gutachten 70.104/3
vom 27. September 2021

über

einen Entwurf eines Erlasses der Regierung der
Deutschsprachigen Gemeinschaft ,zur Abänderung
verschiedener dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen
betreffend das Personal des Ministeriums und bestimmter
Einrichtungen öffentlichen Interesses der Deutschsprachigen
Gemeinschaft‘

Am 26. August 2021 wurde der Staatsrat, Gesetzgebungsabteilung, von dem Ministerpräsidenten, Minister für lokale Behörden und Finanzen der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft darum gebeten, innerhalb einer Frist von dreißig Tagen ein Gutachten über einen Entwurf eines Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft ‚zur Abänderung verschiedener dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen betreffend das Personal des Ministeriums und bestimmter Einrichtungen öffentlichen Interesses der Deutschsprachigen Gemeinschaft‘ abzugeben.

Der Entwurf wurde von der dritten Kammer am 21. September 2021 untersucht. Die Kammer setzte sich zusammen aus Wilfried VAN VAERENBERGH, Kammerpräsident, Jeroen VAN NIEUWENHOVE und Koen MUYLLE, Staatsräte, Jan VELAERS und Bruno PEETERS, Beisitzer, und Astrid TRUYENS, Greffier.

Der Bericht wurde von Jonas RIEMSLAGH, Auditor, vorgelegt.

Das Gutachten, dessen Wortlaut nachstehend wiedergegeben ist, wurde am 27. September 2021 abgegeben.

*

1. Unter Anwendung von Artikel 84 § 3 Absatz 1 der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat hat sich die Gesetzgebungsabteilung hauptsächlich darauf konzentriert, die Befugnis des erlassenden Organs, die Rechtsgrundlage sowie die Frage, ob die vorgeschriebenen Formvorschriften eingehalten worden sind, zu untersuchen.

*

TRAGWEITE DES ENTWURFS

2. Wie aus dessen Titel hervorgeht, zielt der zur Begutachtung vorgelegte Entwurf eines Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft (nachstehend: die Regierung) darauf ab, verschiedene Erlasse dieser Regierung abzuändern, die die Rechtsstellung von Beamten und Vertragsbediensteten des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft, von Einrichtungen öffentlichen Interesses der Deutschsprachigen Gemeinschaft und vom Belgischen Rundfunk- und Fernsehzentrum der Deutschsprachigen Gemeinschaft (nachstehend: BRF) regeln.

Der zu verabschiedende Erlass tritt am 1. Oktober 2021 in Kraft, mit Ausnahme von einigen seiner Bestimmungen, die mit Wirkung vom 1. März 2020 oder 1. Januar 2021 in Kraft treten (Artikel 40 des Entwurfs).

RECHTSGRUNDLAGE

3.1. Vorbehaltlich der nachstehenden Bemerkungen findet der Entwurf seine Rechtsgrundlage in Artikel 54 Absatz 1 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 ‚über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft‘ in Verbindung mit Artikel 87 §§ 1 und 3 Absatz 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 ‚zur Reform der Institutionen‘ und, für die Bestimmungen, die die Rechtsposition der Personalmitglieder der Einrichtungen öffentlichen Interesses und des BRF regeln, in Artikel 102 § 1 Absatz 1 des Dekrets der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 25. Mai 2009 ‚über die Haushaltordnung der Deutschsprachigen Gemeinschaft‘.

3.2.1. Im entworfenen Artikel 12.1 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 23. Mai 2019 ‚zur Organisation des Belgischen Rundfunk- und Fernsehzentums der Deutschsprachigen Gemeinschaft und zur Regelung der Anwerbung, der Laufbahn und der Besoldung der Beamten‘ (Artikel 26 des Entwurfs) werden einige Zuständigkeiten dem Direktor und dem Direktionsrat des BRF erteilt. So wird bestimmt, dass der Direktor dem Direktionsrat den Vorschlag des Fachbereichsleiters über die beantragte Referatsstruktur, die vorgeschlagene Besetzung der Referatsleitung und die diesem Referatsleiter zuzuordnenden Mitarbeiter unterbreitet und, dass der Direktionsrat dem Verwaltungsrat den Vorschlag über die beantragte Referatsstruktur und die vorgeschlagene Besetzung der Referatsleitung unterbreitet (Absatz 2). Zudem wird vorgesehen, dass der Direktor über die Zuordnung von Mitarbeitern zu dem Referatsleiter entscheidet (Absatz 3), und dass der Verwaltungsrat auf Vorschlag des Direktionsrates die Bestellung eines Referatsleiters vorzeitig beenden kann (Absatz 4).

3.2.2. Im Gutachten 65.702/3 vom 3. Mai 2019 hat der Staatsrat, Gesetzgebungsabteilung, jedoch über eine ähnliche Zuständigkeitszuweisung Folgendes bemerkt:

„Es ist jedoch nicht deutlich, aufgrund welcher Dekretbestimmungen die Regierung dem Direktionsrat (Artikel 11 Absatz 1 und Artikel 11.2 Absatz 3 des entworfenen Erlasses) und dem Direktor (Artikel 11.2 Absatz 2 des entworfenen Erlasses) Zuständigkeiten erteilen kann.

Durch das Dekret vom 27. Juni 1986 werden einige Zuständigkeiten des Direktionsrates und des Direktors festgelegt (siehe zum Beispiel die Artikel 19 und 31 des Dekrets), und gemäß dessen Artikel 15 kann der Verwaltungsrat gewisse seiner Befugnisse insbesondere dem Direktionsrat und dem Direktor übertragen. Von einer Zuständigkeitszuweisung an die Regierung, um diesbezüglich Bestimmungen anzunehmen, ist aber keineswegs die Rede.

Demzufolge sind diese Bestimmungen aus dem entworfenen Erlass auszulassen, es sei denn, dass eine andere Rechtsgrundlage hierfür gefunden werden kann¹.

Auf die Frage, ob infolgedessen eine andere Rechtsgrundlage für die o.a. Bestimmungen in Artikel 26 des Entwurfs gefunden werden konnte, antwortete der Beauftragte:

„Rechtsgrundlage ist der Artikel 102 §1 Absatz 1 des Dekrets vom 25. Mai 2009 über die Haushaltsordnung der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der wie folgt lautet: „§1 - Die Regierung legt das Dienstrecht der Bediensteten und den Stellenplan der Einrichtungen öffentlichen Interesses fest“ (...).“

Aus dem zitierten Gutachten 65.702/3 vom 3. Mai 2019 geht jedoch hervor, dass Artikel 102 § 1 Absatz 1 des Dekrets der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 25. Mai 2009 keine Rechtsgrundlage für die o.a. Zuständigkeitszuweisungen an den Direktor und den Direktionsrat des BRF bieten kann. Diese Zuständigkeitszuweisungen können tatsächlich kaum als das Festlegen des „Dienstrecht[s] der Bediensteten und de[s] Stellenplan[s] der Einrichtungen öffentlichen Interesses“ angesehen werden.

In Bezug auf Artikel 26 des Entwurfs kann der Staatsrat daher nur wiederholen, was er bereits im Gutachten 65.702/3 festgestellt hat: die in dieser Bestimmung enthaltenen Zuständigkeitszuweisungen an den Direktor und den Direktionsrat des BRF sind aus dem Entwurf auszulassen, es sei denn, dass eine passende Rechtsgrundlage hierfür gefunden werden kann.

UNTERSUCHUNG DES TEXTES

Artikel 2

4. Laut dem entworfenen Artikel 11.3 Absatz 2 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 27. Dezember 1996 „zur Organisation des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft und zur Regelung der Anwerbung, der Laufbahn und der

¹ Gutachten 65.702/3 vom 3. Mai 2019 über einen Entwurf, der zum Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 23. Mai 2019 „zur Organisation des Belgischen Rundfunk- und Fernsehentrums der Deutschsprachigen Gemeinschaft und zur Regelung der Anwerbung, der Laufbahn und der Besoldung der Beamten“ geworden ist, Bemerkung 4.3.

Besoldung der Beamten‘ unterbreitet der Direktionsrat des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft der Regierung den Vorschlag über die beantragte Referatsstruktur und die vorgeschlagene Besetzung der Referatsleitung. Es wird außerdem bestimmt, dass die Regierung „über die Referatsstruktur“ entscheidet.

Es scheint aber auch die Absicht zu sein, dass die Regierung den betroffenen Referatsleiter bestellt. Diese Zuständigkeit liegt auf jeden Fall nicht bei dem Fachbereichsleiter, der nur entscheidet, welche Mitarbeiter einem Referatsleiter zugeordnet werden (siehe den entworfenen Artikel 11.3 Absatz 3 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 27. Dezember 1996). Darüber hinaus geht aus dem entworfenen Artikel 11.3 Absatz 4 desselben Erlasses hervor, dass die Zuständigkeit, die Bestellung eines Referatsleiters aufgrund schwerwiegender Fehlleistungen vorzeitig zu beenden, bei der Regierung liegt.

Deutlichkeitshalber wird daher empfohlen, im entworfenen Artikel 11.3 Absatz 2 zu schreiben, dass die Regierung über die Referatsstruktur entscheidet *und den Referatsleiter bestellt*.

Das Gleiche gilt für den entworfenen Artikel 12.1 Absatz 2 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 23. Mai 2019 (Artikel 26 des Vorentwurfs).

Artikel 11

5. Aus dem entworfenen Artikel 133 Absatz 3 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 27. Dezember 1996 ergibt sich, dass die Dauer des in dieser Bestimmung vorgesehenen Urlaubs wegen Adoption oder Pflegschaft zwischen 8 Wochen (ab dem 1. Januar 2021) und 11 Wochen (ab dem 1. Januar 2027) beträgt.

Der Beauftragte bestätigte, dass das Anfangsdatum für die Festlegung der Dauer des Urlaubs entscheidend ist:

„Der Urlaub beginnt am Tag des Einzugs des minderjährigen Kindes in den Haushalt des Beamten bzw. bei einer internationalen ggf. Sobald die Entscheidung der zentralen Behörde der Gemeinschaft für Adoption vorliegt.

Dieser Tag ist der Stichtag, der auch die Länger des Urlaubs definiert“.

Es scheint ratsam zu sein, es ausdrücklich in dem entworfenen Artikel 133 zu bestimmen.

Das Gleiche gilt für den entworfenen Artikel 146 Absatz 3 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 23. Mai 2019 (Artikel 35 des Entwurfs).

Artikel 13

6. Laut dem entworfenen Artikel 225.2 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 27. Dezember 1996 erhalten „Mitarbeiter, die am Tag vor Inkrafttreten des Erlasses die in Artikel 87.4 Absatz 1 angeführte Zulage erhalten“ und als

Mitglied des Direktionsrates, Fachbereichsleiter oder Leiter eines Dienstes mit getrennter Geschäftsführung bestellt sind, „ab dem Inkrafttreten des Erlasses“ weiterhin die in Artikel 87.4 Absatz 1 angeführte Zulage, wenn sie als Referatsleiter bestellt werden.

Dem Beauftragten zufolge wird mit dem „Inkrafttreten des Erlasses“ das Inkrafttreten des zu verabschiedenden Erlasses gemeint. Da der entworfene Artikel 225.2 Teil des bereits in Kraft getretenen Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 27. Dezember 1996 sein wird, muss dieser Wortlaut angepasst werden. Man schreibe also „Mitarbeiter, die am Tag vor dem Tag des Inkrafttretens des Erlasses der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom ... ,zur Abänderung verschiedener dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen betreffend das Personal des Ministeriums und bestimmter Einrichtungen öffentlichen Interesses der Deutschsprachigen Gemeinschaft‘ die in Artikel 87.4 Absatz 1 angeführte Zulage erhalten“.

Dies gilt ebenfalls für die Artikel 14 und 37 des Entwurfs.

Artikel 22

7.1. Aus Artikel 2 § 1 Absatz 1 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 17. Juli 2003 ,zur Bestimmung der Rechtsposition des unter Arbeitsvertrag eingestellten Personals des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft und bestimmter Einrichtungen öffentlichen Interesses‘ ergibt sich, dass ein öffentlicher Bewerberaufruf vor der Einstellung von Vertragsbediensteten beim Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft oder bei einer der in Artikel 1 Absatz 1 Nrn. 2 bis 4 desselben Erlasses genannten Einrichtungen öffentlichen Interesses erfolgen muss.

Artikel 22 des Entwurfs zielt darauf ab, zu bestimmen, dass ein solcher Bewerberaufruf nicht notwendig ist „bei Einstellungen, die aufgrund von Dringlichkeit oder in Anwendung von Artikel 4 erfolgen und deren Dauer höchstens drei Monate beträgt“ (entworfener Artikel 2 § 1 Absatz 2 Nr. 2) und „bei einer erneuten Einstellung eines Personalmitgliedes, dessen befristeter Vertrag ausläuft, unter der Voraussetzung, dass die neue Einstellung ohne Unterbrechung erfolgt und das vorrausgehende befristete Arbeitsverhältnis öffentlich ausgeschrieben wurde“ (entworfener Artikel 2 § 1 Absatz 2 Nr. 3).

7.2. Im Gutachten 34.137/3 vom 26. November 2002 hat der Staatsrat, Gesetzgebungsabteilung, in Bezug auf eine solche Ausnahme vom Grundsatz des öffentlichen Bewerberaufrufs Folgendes festgestellt:

„Laut Paragraph 2, Absatz 1, dieses Artikels erfolgt ein öffentlicher Bewerberaufruf vor der Einstellung unter Arbeitsvertrag. Absatz 2 von Paragraph 1 bestimmt jedoch, daß in Abweichung von Absatz 1 kein Bewerberaufruf notwendig ist bei Einstellungen für eine Beschäftigung, deren Umfang weniger als ein Drittel einer Vollzeitbeschäftigung beträgt, einerseits, und bei Einstellungen, deren Dauer höchstens drei Monate beträgt und deren Zweck darin besteht, ein abwesendes Personalmitglied zu ersetzen oder einen außerordentlichen und zeitweiligen Personalbedarf zu decken, andererseits.

Absatz 1 ist eine Anwendung des in Artikel 10 der Verfassung verankerten Gleichheitsprinzips, dem zufolge jedem ein gleicher Zugang zu dem öffentlichen Amt gewährleistet wird, was die Behörde dazu verpflichtet, die Ansprüche der verschiedenen Bewerber objektiv zu vergleichen und bei Einstellung den Vorrang demjenigen zu geben, der aufgrund des allgemeinen Interesses der meistgeeignete Bewerber ist. Die in Absatz 2 vorgesehene Abweichung von dieser Vorschrift kann nur angenommen werden, wenn dafür eine rechtlich akzeptable Rechtfertigung gegeben werden kann, insbesondere was den relevanten Charakter des angewandten Unterscheidungskriteriums und die Verhältnismäßigkeit zwischen dem verwendeten Mittel und dem verfolgten Ziel betrifft².

An diese Bemerkung wurde im Gutachten 60.493/3 vom 22. Dezember 2016 erinnert³.

7.3. Zur Rechtfertigung der im entworfenen Artikel 2 § 1 Absatz 2 Nrn. 2 und 3 des Erlasses der Deutschsprachigen Regierung vom 17. Juli 2003 erwähnten Abweichung vom öffentlichen Bewerberauf Ruf im Lichte unter anderem des Rechts auf gleichen Zugang zum öffentlichen Amt befragt, erklärte der Beauftragte:

„Die Ergänzung in Artikel 22, 3°, ist ein eindeutiges Bekenntnis zum Gleichheitsprinzip. Jede unbefristete Stelle soll öffentlich ausgeschrieben werden, um so jedem dem Zugang zu einer langfristigen Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu ermöglichen.

Gerade in der Corona-Krise hat sich jedoch gezeigt, dass im Interesse der Gesellschaft ist, manchmal eine Stelle sehr schnell zu besetzen und daher keine Ausschreibung abgewartet werden kann. Beispielsweise Krankenpfleger, die PCR-Tests vor Ort (Schule, Altenheime) durchführen. Dies soll dann aber nur befristet möglich sein. Für die langfristige Besetzung dieser Stellen muss die Verwaltung dann ein vollständiges Auswahlverfahren mit öffentlicher Ausschreibung organisieren“.

7.4. Es kann tatsächlich angenommen werden, dass die Zeit für einen öffentlichen Bewerberauf Ruf in einigen dringenden Fällen nicht vorhanden ist. Insofern die betroffene Beschäftigung zeitweilig ist, erscheint die im entworfenen Artikel 2 § 1 Absatz 2 Nr. 2 des Erlasses vom 17. Juli 2003 (Artikel 22 Nr. 1 des Vorentwurfs) vorgesehene Ausnahme deshalb in angemessener Weise gerechtfertigt.

7.5. Dies ist jedoch weniger offensichtlich für den entworfenen Artikel 2 § 1 Absatz 2 Nr. 3 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 17. Juli 2003 (Artikel 22 Nr. 2 des Entwurfs). In diesem Fall gilt diese Ausnahme zwar nur dann, wenn „das vorrausgehende befristete Arbeitsverhältnis öffentlich ausgeschrieben wurde“, doch wird nicht erfordert, dass die erneue Einstellung des Personalmitgliedes, dessen befristeter Vertrag ausläuft, dieselbe oder eine ähnliche Stelle betrifft oder dass es sich wiederum um einen befristeten

² Gutachten des Staatsrates 34.137/3 vom 26. November 2002 über einen Entwurf, der zum Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 17. Juli 2003 ‚zur Bestimmung der Rechtsposition des unter Arbeitsvertrag eingestellten Personals des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft und bestimmter Einrichtungen öffentlichen Interesses‘ geworden ist.

³ Gutachten des Staatsrates 60.493/3 vom 22. Dezember 2016 über einen Entwurf, der zum Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 19. Januar 2017 ‚zur Abänderung verschiedener dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen betreffend das Personal des Ministeriums und bestimmter paragemeinschaftlicher Einrichtungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft‘ geworden ist, Bemerkung 6.

Vertrag handelt. Wenn es sich jedoch um eine andere Stelle oder um einen unbefristeten Arbeitsvertrag⁴ handeln könnte, würde das Fehlen eines öffentlichen Bewerberaufrufs zur Folge haben, dass Personen, die nicht an der ursprünglich ausgeschriebenen Stelle interessiert waren, sondern an der neu zu besetzenden Stelle interessiert sind, für letztgenannte nicht in Betracht kommen werden, was gegen das Recht auf gleichen Zugang zum öffentlichen Amt verstoßen würde.

Um annehmbar zu sein, sollte der Anwendungsbereich des entworfenen Artikels 2 § 1 Absatz 2 Nr. 3 daher auf den Fall beschränkt werden, in dem die neue Einstellung dieselbe oder eine ähnliche Stelle wie diejenige betrifft, für die ein öffentlicher Bewerberaufruf erfolgte, und die Dauer des neuen Arbeitsvertrags sich nicht wesentlich von der ursprünglichen unterscheidet.

Dies gilt auch für den entworfenen Artikel 2 Absatz 2 Nr. 3 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 23. Mai 2019 ‚zur Bestimmung der Rechtsposition des unter Arbeitsvertrag eingestellten Personals des Belgischen Rundfunk- und Fernsehentrums der Deutschsprachigen Gemeinschaft‘ (Artikel 39 des Vorentwurfs).

Artikel 40

8.1. Aus Artikel 40 des Entwurfs ergibt sich, dass verschiedenen Bestimmungen des zu verabschiedenden Erlasses Rückwirkung verliehen wird.

In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, dass das Verleihen einer Rückwirkung an Erlasse nur annehmbar ist, wenn die Rückwirkung auf einer Rechtsgrundlage beruht, die Rückwirkung sich auf eine Regelung bezieht, die unter Berücksichtigung des Gleichheitsprinzips Vorteile verschafft, oder insofern die Rückwirkung für die Kontinuität oder das gute Funktionieren der Verwaltung nötig ist und keine wohlerworbene Situation im Prinzip beeinträchtigt.

Die Rückwirkung der entworfenen Regelung kann nur verliehen werden, wenn sie in einen der o.a. Fälle hineinpassen kann.

8.2. Zu einer Rechtfertigung der Rückwirkung unter Berücksichtigung des Obenstehenden befragt, antwortete der Beauftragte:

„Die Artikel 8, 9, 32 und 33 betreffen alle den Umgang mit Krankheit während einer Schwangerschaft. Sie treten am 1. März 2020 in Kraft, da auch die föderalen Bestimmungen zu diesem Zeitpunkt in Kraft getreten sind.

Artikel 7 Nummer 1, Artikel 31 treten am 1. Januar 2021 in Kraft, damit die statutarisch beschäftigten Mitarbeiter die gleichen Rechte wie die vertraglichen Mitarbeiter haben. Für diese trat die Anpassung des Vaterschaftsurlaubs bereits am 1. Januar 2021 in Kraft.

Artikel 15, 38 treten ebenfalls am 1. Januar 2021 in Kraft: Die Anpassung der Gehaltstabellen den Stufe IV wurde in einem Sektorenabkommen festgehalten.

⁴ Oder um eine viel längere Dauer als die Dauer der Stelle, für die der öffentliche Bewerberaufruf erfolgte.

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen einigten sich damals auf eine Anpassung zum 1. Januar 2021. Die Corona-Pandemie nahm die Dienste der Verwaltung so in Anspruch, dass erst jetzt ein Textentwurf vorliegt. Der Arbeitgeber möchte die Vereinbarungen des Sekorenabkommens allerdings wie vereinbart umsetzen.

Bei den Artikeln 12 und 36 handelt es sich um ein Versehen, wir werden sie aus dem Absatz streichen, so dass sie folglich am 1. Oktober 2021 in Kraft treten“.

8.3. Die Artikel 8 und 32 des Entwurfs zielen jedoch darauf ab, die Möglichkeit einer Verlängerung des neunwöchigen Zeitraums der Arbeitsunterbrechung nach der Entbindung um eine zusätzliche Woche in den Erlassen der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 27. Dezember 1996 und 23. Mai 2019 aufzuheben, wenn das Personalmitglied während der sechs Wochen vor dem tatsächlichen Geburtstermin beziehungsweise acht Wochen, falls eine Mehrlingsgeburt vorgesehen ist, arbeitsunfähig gewesen ist.

Soweit der Beauftragte die Rückwirkung dieser Bestimmungen mit einer Bezugnahme auf die föderale Regelung diesbezüglich zu rechtfertigen scheint, kann darauf hingewiesen werden, dass sich der Staatsrat in der Vergangenheit zu einer ähnlichen Regelung wie folgt geäußert hat:

„6.3. De artikelen 6 en 9 van het ontwerp leiden ertoe dat niet langer wordt voorzien in een bijkomende week moederschapsrust gedurende dewelke een ambtenaar bezoldigd wordt of een contractueel personeelslid een aanvulling op zijn uitkering ontvangt wanneer de moederschapsrust wordt verlengd met een week ten gevolge van zes of acht weken ononderbroken arbeidsongeschiktheid voor de werkelijke bevallingsdatum.

Die regeling wordt verantwoord door het gegeven dat ten gevolge van de wet van 12 juni 2020, met ingang van 1 maart 2020,⁵ de dagen van arbeidsongeschiktheid gedurende de zes of acht weken voor de werkelijke bevallingsdatum niet langer worden aangerekend op de voorbevallingsrust, en het derhalve niet langer nodig is in een verlenging van de nabevallingsrust te voorzien ingeval van arbeidsongeschiktheid voor de bevallingsdatum.

Naar luid van artikel X 13 van het VPS wordt de moederschapsrust toegekend krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971. In beginsel hebben de personeelsleden waarop het VPS van toepassing is, met ingang van 1 maart 2020 dan ook kunnen genieten van de voormelde regeling in de wet van 12 juni 2020, die mede strekt tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, en van een op grond van die wet genomen koninklijk besluit. In die mate, en onder het voorbehoud dat die regeling ook effectief is toegepast op alle personeelsleden met ingang van 1 maart 2020, kan de terugwerkende kracht worden aanvaard⁶.

⁵ Fußnote 6 aus dem zitierten Gutachten: Zie artikel 8, eerste lid, van de wet van 12 juni 2020.

⁶ Gutachten des Staatsrates 68.158/3 vom 4. November 2020 über einen Entwurf, der zum Erlass der Flämischen Regierung vom 27. November 2020 ‚tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de opname van een aantal agentschapsspecifieke bepalingen ingevolge de opheffing van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen en andere bepalingen‘ geworden ist, Bemerkung 6.3.

Derselbe Vorbehalt gilt für die Rückwirkung, die den Artikeln 8 und 32 des Entwurfs verliehen wird⁷.

DER GREFFIER

DER PRÄSIDENT

Astrid TRUYENS

Wilfried VAN VAERENBERGH

Das Gutachten wurde unter der Aufsicht von Ronny VERCRUYSEN, Erster Auditor, übersetzt.

DER CHEFGREFFIER,

Gregory DELANNAY

⁷ Aus Artikel 122 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 27. Dezember 1996 und Artikel 133 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 23. Mai 2019 geht auf jeden Fall hervor, dass für die Regelung des Mutterschaftsurlaubs auf Artikel 39 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 hingewiesen wird.