

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIEN EN VLAAMSE RAND

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van 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 tot wijziging 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, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof

- Principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit voorontwerp van besluit wijzigt de regelgeving met betrekking tot de loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van het onderwijs. Vanaf 1 september 2020 kunnen deze personeelsleden loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een tiende opnemen. Het wordt ook mogelijk om het ouderschapsverlof en de loopbaanonderbreking voor medische bijstand flexibel op te nemen. Ook het recht op loopbaanonderbreking voor mantelzorg wordt ingeschreven. Verder krijgen personeelsleden uit het onderwijs ook de mogelijkheid om corona-ouderschapsverlof op te nemen vanaf 1 mei tot 30 juni 2020.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: kleuter en lager onderwijs, hoger onderwijs, volwassenenonderwijs en deeltijds kunstonderwijs

Beleidsmatige doelstelling: aanpassen aan federale regelgeving met betrekking tot loopbaanonderbreking om flexibele opnamevormen van loopbaanonderbreking en loopbaanonderbreking voor mantelzorg en corona-ouderschapsverlof voor de personeelsleden van het onderwijs mogelijk te maken

Het ontwerpbesluit kadert ook in de overkoepelende SD 2 Kwaliteitsvolle onderwijsprofessionals motiveren voor en houden in het onderwijs: OD 2.1 Het lerarentekort aanpakken door de aantrekkelijkheid en status van het lerarenberoep te verhogen.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2020-51 van 24 februari 2020.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De regelgeving met betrekking tot loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van het onderwijs is vastgelegd in:

- 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;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Daarnaast is er federale regelgeving met betrekking tot de toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor personeelsleden die loopbaanonderbreking nemen. Die is vastgelegd in het koninklijk besluit van 12 augustus 1991, betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra.

Voorliggende aanpassingen aan de besluiten loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van het onderwijs zijn het gevolg van vier wijzigingen op federaal vlak:

- invoering van het ouderschapsverlof met een tiende en flexibilisering van het ouderschapsverlof en de loopbaanonderbreking voor medische bijstand;
 - invoering van het verlof voor mantelzorg;
 - uitbreiding van de definitie van mindervalide kind
 - invoering van het corona-ouderschapsverlof.
- 1) Invoering van het ouderschapsverlof met een tiende en flexibilisering van het ouderschapsverlof en de loopbaanonderbreking voor medische bijstand

Het KB van 18 juli 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verlopen in de publieke sector wijzigt de diverse KB's waarin de toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor loopbaanonderbreking wordt geregeld. Het brengt onder andere wijzigingen aan in het KB van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra. Het bevat volgende wijzigingen:

- invoering van de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een tiende;
- flexibilisering van de opname van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;
- flexibilisering van de opname van loopbaanonderbreking voor medische bijstand;
- uitbreiding van de definitie van mindervalide kind (zie punt 3).

Om deze nieuwe, uitgebreidere mogelijkheden voor de opname van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en voor medische bijstand ook van toepassing te maken op onderwijs, moeten ze worden ingeschreven in de beide besluiten voor het onderwijs.

2) Invoering van het verlof voor mantelzorg

De wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers brengt in hoofdstuk 3 wijzigingen aan aan de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen tot invoering van een recht op verlof voor erkende mantelzorgers. Het verlof voor mantelzorg is een nieuw, thematisch verlof naast loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand en voor palliatieve zorgen. Opgelet: momenteel kan het nog niet worden opgenomen, omdat er nog geen koninklijk besluit is m.b.t. de erkenning van het statuut van mantelzorger.

De nieuwe regelgeving met betrekking tot het verlof voor mantelzorg is ingeschreven in de Herstelwet en is ingegaan op 1 oktober 2019. Er zijn nog geen uitvoeringsKB's per sector voor de toekenning van de uitkeringen, maar de artikelen 100ter en 102ter van de herstelwet van 22 december 1985, zoals ingevoegd bij wet van 17 mei 2019, zijn zo geschreven dat het recht op thematisch verlof en de onderbrekingsuitkering geen verdere uitvoering bij koninklijk besluit behoeven.

Om aan de personeelsleden van het onderwijs het recht op verlof voor mantelzorg toe te kennen, moet dat recht worden ingeschreven in de Vlaamse regelgeving die van toepassing is op de personeelsleden van het onderwijs. Dat gebeurt met voorliggend ontwerpbesluit.

3) Uitbreiding van de definitie van mindervalide kind

De wet van 14 december 2018 voegt aan de tot nog toe bestaande definitie van mindervalide kind een derde mogelijkheid toe. Een kind dat in totaal 9 punten scoort op de drie pijlers van de medisch-sociale schaal, wordt eveneens beschouwd als een mindervalide kind. Deze uitbreiding geldt voor het adoptieverlof en voor het ouderschapsverlof. De RVA hanteert reeds de uitgebreide definitie van mindervalide kind voor de toekenning van de onderbrekingsuitkeringen, maar de federale KB's waren hier nog niet op afgestemd. Het KB van 18 juli 2019 brengt onder andere wijzigingen aan in het KB van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra en voert de nieuwe definitie van mindervalide kind in.

De uitgebreide definitie van mindervalide kind wordt al toegepast en is meegedeeld bij omzendbrief. De regelgeving is echter nog niet aangepast. Dat gebeurt in voorliggend ontwerpbesluit. In tegenstelling tot de maatregelen onder punt 1 en punt 2, is deze maatregel dus al van toepassing.

4) Invoering van het corona-ouderschapsverlof

Met ingang van 1 mei 2020 voerde de federale ministerraad het corona-ouderschapsverlof in. Dit corona-ouderschapsverlof biedt aan de personeelsleden een bijkomende mogelijkheid om tijdens de periode van 1 mei 2020 tot en met 30 juni 2020 de arbeidsprestaties te verminderen. Om deze vorm van ouderschapsverlof ook mogelijk te maken voor de personeelsleden van het onderwijs, wordt in voorliggend ontwerpbesluit ook het corona-ouderschapsverlof voor de personeelsleden van het onderwijs geregeld.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1 bevat de wijzigingen aan 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 breidt artikel 1/1 van het besluit uit met de algemene mogelijkheid om een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een tiende te nemen en definieert hoeveel het personeelslid in dat geval moet blijven presteren.

Artikel 2 voert in artikel 13 van het besluit de mogelijkheid in om een loopbaanonderbreking met een tiende te nemen gedurende maximaal veertig maanden. Verder wordt vastgelegd dat de werkgever deze opnamemogelijkheid kan weigeren.

Artikel 3 voorziet de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof voortaan ook flexibel op te nemen:

- voltijds ouderschapsverlof kan worden opgenomen in periodes van een week of een veelvoud daarvan;
- halftijds ouderschapsverlof kan worden opgenomen in periodes van een maand of een veelvoud daarvan.

De werkgever kan beide opnamevormen weigeren en moet in dat geval zijn beslissing schriftelijk meedelen aan het personeelslid.

Artikel 4 breidt de definitie uit van kinderen voor wie de leeftijdsgrens voor het opnemen van het ouderschapsverlof op 21 jaar ligt.

Artikel 5 voegt aan het besluit een nieuwe subafdeling toe, waarin de mogelijkheid voor opname van het corona-ouderschapsverlof wordt voorzien. Het corona-ouderschapsverlof is vergelijkbaar met het gewone ouderschapsverlof dat is opgenomen in subafdeling 3 van dit besluit.

Het corona-ouderschapsverlof heeft volgende kenmerken:

- personeelsleden moeten hun loopbaan ofwel gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking, ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde;
- het corona-ouderschapsverlof is een gunst. Het is de werkgever die beslist of het personeelslid dit verlof al dan niet mag opnemen. Bij het nemen van deze beslissing houdt de werkgever onder andere rekening met de eventuele impact van de afwezigheid op de schoolorganisatie.;
- naast de kinderen met wie de afstamming op basis van de geboorte of adoptie vaststaat, kan een personeelslid dit ouderschapsverlof ook opnemen voor een kind waarvan men als pleegouder is aangesteld;
- de opname van het corona-ouderschapsverlof gebeurt met een periode van één week of een veelvoud daarvan.
- een personeelslid kan een lopend ouderschapsverlof omzetten naar een corona-ouderschapsverlof.

Artikel 6 voorziet de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking voor medische bijstand voortaan ook flexibel op te nemen: Voltijdse loopbaanonderbreking voor medische bijstand kan worden opgenomen in periodes van een week of een veelvoud daarvan. De werkgever kan deze opnamevorm weigeren en moet in dat geval zijn beslissing schriftelijk meedelen aan het personeelslid.

Artikel 7 voegt aan het besluit een nieuwe subafdeling toe, waarin de mogelijkheid voor opname van het verlof voor mantelzorg wordt ingeschreven met volgende modaliteiten:

- enkel voor personeelsleden die een erkenning hebben als mantelzorger;
- één maand voltijdse of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon;
- in totaal is er recht op zes maanden voltijdse loopbaanonderbreking voor mantelzorg of twaalf maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg gedurende de loopbaan.

In artikel 8 is verduidelijkt volgens welke procedure de loopbaanonderbreking voor mantelzorg

moet worden aangevraagd. Verder vraagt de RVA bij een aanvraag om ouderschapsverlof geen uittreksel uit de geboorteakte van het kind meer. Bijgevolg wordt dit ook in het BVR aangepast.

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

Artikel 9 wijzigt artikel 21 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. Het wijzigt de procedure tot vervroegde stopzetting van een loopbaanonderbreking, zodat daarvoor geen tussenkomst meer nodig is van de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs of van zijn gemachtigde. De toestemming van de inrichtende macht volstaat.

Artikel 10 vervangt artikel 22 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. Het voert de mogelijkheid in om een loopbaanonderbreking met een tiende te nemen gedurende maximaal 40 maanden. Verder wordt vastgelegd dat de werkgever deze opnamemogelijkheid kan weigeren.

Bijkomend wordt het principe van aaneensluitende opname voor alle vormen van ouderschapsverlof losgelaten en wordt het principe van opname in schijven ingevoerd, naar analogie van de privésector en van de personeelsleden van de centra voor basiseducatie. De overstap naar dit principe is ook het gevolg van de mogelijkheid tot flexibele opname van het ouderschapsverlof.

Als gevolg daarvan wordt een regeling ingeschreven zoals bij loopbaanonderbreking voor medische bijstand. Die houdt het volgende in: als een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof eindigt binnen een periode van 7 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. Hiermee wordt vermeden dat personeelsleden het ouderschapsverlof voortdurend gaan stopzetten voor en na een korte vakantieperiode en/of weekend, omdat dit een meerkost tot gevolg zou hebben.

Artikel 11 voorziet de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof voortaan ook flexibel op te nemen:

- voltijds ouderschapsverlof kan worden opgenomen in periodes van een week of een veelvoud daarvan;
- halftijds ouderschapsverlof kan worden opgenomen in periodes van een maand of een veelvoud daarvan.

De werkgever kan beide opnamevormen weigeren en moet in dat geval zijn beslissing schriftelijk meedelen aan het personeelslid.

Artikel 12 heft een aantal bepalingen op die overbodig worden omdat het principe van aaneensluitende opname wordt losgelaten.

Artikel 13 en 14 passen 2 artikels aan om de definitie van kinderen voor wie de leeftijdsgrens voor het opnemen van het ouderschapsverlof op 21 jaar ligt, uit te breiden. Verder vraagt de RVA bij een aanvraag om ouderschapsverlof geen uittreksel uit de geboorteakte van het kind meer. Bijgevolg wordt dit ook in artikel 13 aangepast.

Artikel 15 zorgt ervoor dat de nieuwe opnamevormen van ouderschapsverlof enkel van toepassing

zijn op nieuwe aanvragen met ingangsdatum vanaf 1 september 2020. Voor personeelsleden die in het verleden al loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof opnamen en op basis van artikel 23, §2 of §2/1 nog een bijkomende periode van ouderschapsverlof kunnen opnemen, geldt de nieuwe regeling niet. Ze is evenmin van toepassing op lopende dossiers of op personeelsleden die hun ouderschapsverlof in het verleden niet volledig uitgeput hebben.

Artikel 16 voegt aan het besluit een nieuwe subafdeling toe, waarin de mogelijkheid voor opname van het corona-ouderschapsverlof wordt voorzien. Het corona-ouderschapsverlof is vergelijkbaar met het gewone ouderschapsverlof dat is opgenomen in subafdeling 3 van dit besluit.

Het corona-ouderschapsverlof heeft volgende kenmerken:

- personeelsleden moeten hun loopbaan ofwel gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking, ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde;
- het corona-ouderschapsverlof is een gunst. Het is de werkgever die beslist of het personeelslid dit verlof al dan niet mag opnemen. Bij het nemen van deze beslissing houdt de werkgever onder andere rekening met de eventuele impact van de afwezigheid op de schoolorganisatie;
- naast de kinderen met wie de afstamming op basis van de geboorte of adoptie vaststaat, kan een personeelslid dit ouderschapsverlof ook opnemen voor een kind waarvan men als pleegouder is aangesteld;
- de opname van het corona-ouderschapsverlof gebeurt met een periode van één maand of een veelvoud daarvan. Er wordt gekozen voor een periode van een maand omdat een afwezigheid van een week geen recht geeft op een reglementaire vervanging. Bovendien zou een opname met een week de schoolorganisatie, die momenteel al zeer lastig is, nog extra bemoeilijken;
- een personeelslid kan een lopend ouderschapsverlof omzetten naar een corona-ouderschapsverlof.

Artikel 17 voorziet de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking voor medische bijstand voortaan ook flexibel op te nemen: voltijdse loopbaanonderbreking voor medische bijstand kan worden opgenomen in periodes van een week of een veelvoud daarvan. De werkgever kan deze opnamevorm weigeren en moet in dat geval zijn beslissing schriftelijk meedelen aan het personeelslid.

Artikel 18 bepaalt dat de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen twee keer kan worden verlengd met een maand in plaats van één keer. Deze uitbreiding is al ingevoerd in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, die een wijziging aanbrengt in de Herstelwet. De uitbreiding ging in op 1 februari 2017. Deze mogelijkheid werd al ingeschreven in het BVR van 24 mei 2002, maar nog niet in het BVR van 9 september 2011.

Artikel 19 voegt aan het besluit een nieuwe subafdeling toe, waarin de mogelijkheid voor opname van het verlof voor mantelzorg wordt ingeschreven met volgende modaliteiten:

- enkel voor personeelsleden die een erkenning hebben als mantelzorgers;
- één maand voltijdse of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon;
- in totaal is er recht op zes maanden voltijdse loopbaanonderbreking voor mantelzorg of twaalf maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg gedurende de loopbaan.

Artikel 20 bepaalt dat alle specifieke vormen van loopbaanonderbreking een recht zijn, behalve de loopbaanonderbreking met een tiende en de flexibele opnamevormen van de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en voor medische bijstand.

Artikel 21 voegt aan artikel 33 ook de loopbaanonderbreking voor mantelzorg toe. Verder bevat het de voorwaarden voor het opnemen van een ouderschapsverlof met een tiende.

Artikel 22, 23 en 24 zorgen ervoor dat de loopbaanonderbreking voor mantelzorg wordt toegevoegd

aan de bepalingen van de artikelen 34, 35 en 36, zodat dit verlof gelijkloopt met de andere specifieke stelsels van loopbaanonderbreking.

Artikel 25 voegt de loopbaanonderbreking voor mantelzorg toe aan de bepalingen van de artikel 36/1, zodat dit verlof gelijkloopt met de andere specifieke stelsels van loopbaanonderbreking.

Artikel 26 bevat de inwerkingtredingsbepaling.

Artikel 27 geeft aan de Vlaamse Regering de mogelijkheid om de bepalingen met betrekking tot het corona-ouderschapsverlof te verlengen.

Artikel 28 bevat de uitvoeringsbepaling.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorontwerp van besluit heeft geen financiële weerslag. Het personeelslid dat een loopbaanonderbreking opneemt, ontvangt geen salaris gedurende zijn loopbaanonderbreking maar wel een onderbrekingsuitkering. De onderbrekingsuitkeringen worden uitbetaald door de RVA.

De Inspectie van Financiën gaf een gunstig advies op 16 april 2020.

B. ESR-TOETS

De ESR-toets is niet van toepassing op dit voorontwerp van besluit, want dit dossier bevat geen pps-project of maakt geen alternatief gefinancierde investeringen mogelijk.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

4. VERDER TRAJECT

Het voorontwerp van besluit zal, na principiële goedkeuring door de regering, met de sociale partners onderhandeld worden in

- een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke

overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

- een vergadering van het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent.
- het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van 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 tot wijziging 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, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof;

2° de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand:

- 2.1. te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten
- 2.2. te gelasten voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs.
- 2.3. te gelasten voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie, bedoeld in het decreet van 23 januari 2009 houdende oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.
- 2.4. te gelasten voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent, vermeld in de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, Deel 5 Rechtspositieregeling van het personeel, Titel 4 Medezeggenschap.
- 2.5. te machtigen te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurd tekst,
- 2.6. te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de Raad van State in te winnen, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van ten hoogste vijf werkdagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 3°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, gemotiveerd door de omstandigheid dat een snelle reglementaire toepassing noodzakelijk is gelet op de korte opnameperiode die aan het coronaverlof gekoppeld is;

3° machtigt de instellingen:

- om deze regeling al toe te passen vanaf 11 mei 2020. Personeelsleden kunnen het corona-ouderschapsverlof dus vanaf 11 mei 2020 aanvragen;

- om vanaf 1 mei 2020 lopend deeltijds ouderschapsverlof om te zetten naar corona-ouderschapsverlof.

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

Ben WEYTS