

**SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap)  
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –  
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap".  
OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS**

Brussel, 13/05/2020

**PROTOCOL NR. 154 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE  
GEVOERD WERDEN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERING VAN:**

- **SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap);**
- **COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling  
2 – Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap";**
- **OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS;**

**OP 12/05/2020**

over

het **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 het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingen- begeleiding, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof**

**De afvaardiging van de overheid**, samengesteld uit:

1. dhr. Jan JAMBON, Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter SectX-C2
2. dhr. Ben WEYTS, Viceminister president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand, voorzitter OOC
3. mevr. Hilde CREVITS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en landbouw – lid;
4. dhr. Bart SOMERS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen – lid,
5. dhr. Matthias DIEPENDAELE, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, lid

**de afvaardiging van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en van de representatieve verenigingen van de inrichtende machten**, te weten:

- **het Katholiek Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Chris SMITS, secretaris-generaal Katholiek Onderwijs Vlaanderen

- **het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers** (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOP), vertegenwoordigd door:

Mevr. Lieve VANSINTJAN, coördinator OKO

- **het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Koen PELLERIAUX, afdelingshoofd afdeling onderwijsorganisatie en -personeel

- **het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Bruno SAGAERT, directeur Koepelwerking

- **het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Luc COPPIETERS, adviseur

**en de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties**, te weten:

- **de Algemene Centrale der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Jean-Luc BARBERY, adjunct-secretaris-generaal ACOD-onderwijs

- **de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door:

Mevr. Marianne COOPMAN, algemeen secretaris COV  
Mevr. Hilde LAVRYSEN, adjunct-algemeen secretaris COV  
Mevr. Sylvie VANSPEYBROECK, nationaal secretaris COC  
Dhr. Koen WILS, nationaal secretaris COC

- **het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Pascal CLAESSENS, secretaris-onderhandelaar VSOA

**hebben een akkoord bereikt over het** hierbij gevoegde **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 het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingen- begeleiding, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof**

\*\*\*

Katholiek Onderwijs Vlaanderen betwijfelt of deze nieuwe regelgeving wel beantwoordt aan de kenmerken van goede regelgeving die de Vlaamse regering zichzelf sinds 2003 oplegt om te voldoen aan kwaliteitsvolle regelgeving. Volgens Katholiek Onderwijs Vlaanderen is het meer aangewezen om het voorontwerp van besluit betreffende de flexibilisering van de loopbaanonderbreking en de invoering van het coronaouderschapsverlof in twee aparte besluiten te splitsen omwille van:

- de tijdelijkheid van de invoering van het coronaouderschapsverlof zodat na afloop enkel dat besluit kan worden opgeheven;
- de verschillende snelheden in invoering: het coronaouderschapsverlof heeft een hogere urgentie dan de flexibilisering van de loopbaanonderbreking.

\*\*\*

Het *GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap* gaat akkoord met het ontwerp.

Wat de corona-maatregelen in dit besluit betreft, onthoudt het GO! zich van commentaar. Uitzonderlijke tijden...

Wat de andere maatregelen betreft:

Het gaat (ook nu weer) om de vertaalslag van federale regelgeving naar het onderwijs. Dat is, uit de aard der zaak, nooit een evidente oefening. Terecht blijft een aantal modaliteiten een gunst: de besturen kunnen aanvragen gemotiveerd weigeren, als een goedkeuring organisatorisch tot problemen zou leiden. Organisatorische problemen stralen trouwens altijd ook af op het (al dan niet) welbevinden van het personeel. Een vervanger vinden voor een loopbaanonderbreking van een tiende, of een onderbreking van een week, als het theoretisch al zou kunnen: het is geen vanzelfsprekendheid...

Het moment om bijkomende modaliteiten in te schrijven is niet goed gekozen. Het klopt: er zit al enige vertraging op; de federale regelgeving is een jaar oud. Het klopt ook dat er al informeel over overlegd werd in het najaar 2019. Maar het is niet de schuld van de schoolbesturen dat daarna werd getemporiseerd. We zijn half mei en het gaat om regelgeving die in september zou moeten ingaan. Aanvragen voor loopbaanonderbreking volgend schooljaar lopen volop binnen. Een wijziging nú doorkruist dat proces in omstandigheden waarin besturen al op de tenen lopen (uitzonderlijke tijden, net wat u zegt). Het GO! had dan ook liever gezien dat de maatregelen niet nog op 1 september 2020, maar pas in 2021 waren ingegaan.

\*\*\*

**OVSG geeft een protocol van akkoord bij het ontwerp 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 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**

OVSG sluit zich aan bij de mogelijkheid tot het specifieke 'corona-ouderschapsverlof'. OVSG vraagt aan de overheid om bij de start van het schooljaar 2020-2021 een terugkoppeling te krijgen over het aantal personeelsleden die van deze mogelijkheid gebruik maakten alsook over het aantal personeelsleden die hun lopende loopbaanonderbreking hebben omgezet in het 'corona-ouderschapsverlof'.

Wat betreft de uitbreiding van het ouderschapsverlof met de 1/10de-mogelijkheid waardeert OVSG het 'gunst'-statuut.

Door de uitbreiding van de mogelijkheden bij medische bijstand en palliatief verlof alsook de invoering van het nieuwe verlof tot mantelzorg vraagt OVSG aan de overheid om de diverse modaliteiten tot aanvraag, doelgroep en uitvoeringswijze te analyseren op de criteria 'transparantie', 'toepasbaarheid' en 'haalbaarheid' zodat een eenduidiger verlofsysteem kan uitgewerkt worden. Dit zowel vanuit het perspectief van het personeelslid als vanuit de organiseerbaarheid van de werkgever en het leerrecht van de leerlingen.

\*\*\*

**ACOD Onderwijs geeft een protocol van akkoord** voor 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 coronaouderschapsverlof.

ACOD Onderwijs betreurt dat het ouderschapsverlof met opname één tiende een gunst is en geen recht. In het kader van de transparantie had het beter geweest dat alle opnamemodaliteiten voor ouderschapsverlof een recht zouden zijn. Verlofstelsels of loopbaanonderbrekingen waar men een gunst van maakt en waar het schoolbestuur zijn akkoord moet voor geven, worden door de personeelsleden vaak aangevoeld

als subjectieve toekenningen wat niet bevorderlijk is voor de sfeer op de werkvloer. Een omstandige motivatie is bij deze dan ook uiterst belangrijk.

\*\*\*

Het COV geeft een **protocol van akkoord** voor de voorgestelde wijzigingen in het BVR over de Loopbaanonderbreking van 9 september 2011.

We appreciëren dat de wijzigingen op federaal vlak ook doorgevoerd worden voor personeelsleden van het onderwijs:

- 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

Op deze manier wordt uitvoering gegeven aan eerder gemaakte afspraken. En wordt snel een oplossing geboden aan het onderwijspersoneel dat ten gevolge van de huidige situatie nood heeft aan het corona-ouderschapsverlof.

Het COV blijft opmerken dat het beter was om elke vorm van het gewone ouderschapsverlof als een recht te beschouwen. We vinden het jammer dat het ouderschapsverlof met een tiende geen recht geworden is. Deze toepassing zou in turbulente coronatijden een oplossing zijn voor reële problematieken in de combinatie van gezin en werken.

Voor wat betreft het corona-ouderschapsverlof zijn we tevreden dat op onze vraag is ingegaan om dit verlof per kalendermaand op te nemen. We appreciëren dat de mogelijkheid wordt geboden om de resterende periode van een kalendermaand op te nemen.

Op vraag van het COV wordt ook in dit besluit de schorsing van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 55 (50) jaar geregeld. Het COV betreurt dat de overheid niet is ingegaan op onze vraag om ook de vervanger in dienst te houden tijdens deze periode. Het is ook mogelijk dat er een ander personeelslid vastbenoemd is in die betrekking. Het COV heeft daarom gevraagd om de regeling van terbeschikkingstelling en reffectatie voor die situaties buiten werking te stellen. De overheid heeft bevestigd dat daarvoor geen aanpassing aan de reglementering nodig is. Het COV rekent er op dat in deze maatregel geen negatieve gevolgen zal hebben voor deze personeelsleden. Indien er toch negatieve gevolgen zouden blijken moeten die conform het vertrouwen dat de overheid ons heeft gegeven opgelost worden.

\*\*\*

Met betrekking tot *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*, geeft het **VSOA Onderwijs een protocol van akkoord**.

VSOA Onderwijs wenst uitdrukkelijk zijn appreciatie uit te drukken voor het feit dat deze Vlaamse Regering de flexibiliteit qua opname ook voor de personeelsleden in het Onderwijs

mogelijk maakt. Ook de mogelijkheid om het palliatief verlof tweemaal met een jaar te verlengen (i.p.v. eenmaal nu), is een positief element.

Voor wat betreft 1/10e ouderschapsverlof, stelt VSOA Onderwijs vast dat men de federale regelgeving aanhoudt en bepaalt dat dit een gunst is.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

AFVAARDIGING VAN HET GO! ONDERWIJS VAN  
DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VAN DE  
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN:

VOORZITTERS,

Voor het Katholiek Onderwijs Vlaanderen



Jan JAMBON  
Minister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,  
Cultuur, ICT en Facilitair Management  
Voorzitter SectX en C2  
Ondervoorzitter OOC

Voor het Overleg Kleine Onderwijs-  
verstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie,  
VOOP)

Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse  
Gemeenschap:

Ben WEYTS  
Viceminister president van de Vlaamse regering  
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,  
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,  
Voorzitter OOC  
Ondervoorzitter SectX en C2

Voor het Onderwijssecretariaat  
voor Steden en Gemeenten van de  
Vlaamse Gemeenschap:

Voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:

LEDEN,

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

Bart SOMERS  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke  
Kansen

Voor de Federatie van de Christelijke  
Syndicaten der Openbare Diensten:

Hilde CREVITS  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Economie,  
Innovatie, Werk, Sociale economie en  
Landbouw

Voor het Vrij Syndicaat voor het  
Openbaar Ambt:

Matthias DIEPENDAELE  
Vlaams minister van Financiën en Begroting,  
Wonen en Onroerend Erfgoed





**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. ... gesloten op ... (datum).
- 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. ... gesloten op ... (datum).

- 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. ... gesloten op ... (datum).

- Er is een verzoek om spoedbehandeling ingediend, gemotiveerd door de omstandigheid dat de coronacrisis het noodzakelijk maakt dat de overheid op korte termijn maatregelen neemt die de combinatie van werken en privé-leven mogelijk maken. In het concrete geval gaat het om het terug hervatten van het werk en de opvang van kinderen. Door de regels van social distancing en het verbod op contact tussen generaties die niet in het zelfde huis wonen, is het niet mogelijk om voor de opvang van de kinderen een beroep te doen op de grootouders. Niet alleen het zogenaamde corona-ouderschapsverlof is hiervoor nodig maar ook de andere meer flexibele vormen van het gewone ouderschapsverlof kunnen hiertoe bijdragen

De Raad van State heeft advies xxxxx/x (adviesnummer) gegeven op ... (datum waarop het advies is uitgebracht), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973. *(hoogdringendheid van 5 dagen)*

### **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 1 juli 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.

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, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand, 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.

Onder kind of volwassene met een handicap in het vorige lid wordt verstaan:

1°de persoon als dusdanig ingeschreven bij het "Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées", bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, bij de "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées" of bij de "Dienststelle für Personen mit Behinderung";

2° de persoon die een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

3°de persoon die in het bezit is van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale overheidsdienst sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

4° het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte die het bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's of de bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector of in een gelijkwaardig stelsel;

5° het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht dat het bewijs kan voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing;

6° de persoon die in het bezit is van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door zijn verzekeringsinstelling of door het RIZIV.

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

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

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

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

Als het ouderschapsverlof een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt het ouderschapsverlof 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 zes 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 1 juli 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<sup>o</sup>, 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<sup>o</sup>, 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<sup>o</sup> in het tweede lid wordt punt 1<sup>o</sup> opgeheven;

2<sup>o</sup> aan het tweede lid, 3<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> in het derde lid wordt de zinsnede "1<sup>o</sup> 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.

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, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand, 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.

Onder kind of volwassene met een handicap in het vorige lid wordt verstaan:

1° de persoon als dusdanig ingeschreven bij het "Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées", bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, bij de "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées" of bij de "Dienststelle für Personen mit Behinderung";

2° de persoon die een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

3° de persoon die in het bezit is van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale overheidsdienst sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

4° het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte die het bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's of de bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector of in een gelijkwaardig stelsel;

5° het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht dat het bewijs kan voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing;

6° de persoon die in het bezit is van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door zijn verzekeringsinstelling of door het RIZIV.

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-ouderschapsverlof met een kalendermaand niet mogelijk is, dan kan het personeelslid de resterende weken corona-ouderschapsverlof opnemen.

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

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

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

Als

het ouderschapsverlof een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt het ouderschapsverlof 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 zes 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 en na een opzegtermijn van één maand, 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 artikel 5 en artikel 16, die in werking treden op 1 mei 2020 en buiten werking treden op 30 juni 2020.

**Art. 29.** De Vlaamse Regering kan de toepassing van artikel 5 en artikel 16 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