

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 verschillende besluiten wat betreft het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap
- Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit voorontwerp van besluit wijzigt het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap. Het ontwerp laat toe dat zowel benoemde als tijdelijke personeelsleden het verlof kunnen nemen. De opname van het verlof moet niet meteen aansluiten aan een periode van afwezigheid wegens ziekte. Het is mogelijk het werk te hernemen vanaf het volume van 20% van een voltijdse opdracht. De duur van het verlof is niet beperkt in de tijd maar het verlof moet kaderen in een traject tot het terug opnemen van het volume van de opdracht die het personeelslid uitoefende aan de vooravond van de afwezigheid wegens ziekte, eventueel in een andere opdracht.

Het voorontwerp voert de afspraken uit die opgenomen zijn in punt 2.1.1. van het addendum van 9 mei 2022 bij cao VI hoger onderwijs

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: Hoger onderwijs

Beleidsmatige doelstelling:

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2022/382 van 3 november 2022.

Het advies van de Inspecteur van Financiën werd verleend op 3 november 2022. Er werd rekening gehouden met de technisch-juridische opmerkingen van de Inspectie van Financiën.

De Vlaamse minister, bevoegd voor begroting, verleende zijn akkoord op 6 december 2022.

Dit voorontwerp van besluit werd een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 9 december 2022 met het oog op onderhandelingen.

De onderhandelingen vonden plaats op 13 december 2022. Ze werden afgesloten met een protocol van akkoord. Het protocol van de onderhandelingen met het nummer 128 vindt u als bijlage. De onderhandelingen hebben geleid tot de verfijning en verduidelijking van een aantal artikelen. In het bij artikel 2 ingevoerde artikel 18/2, is in de tweede paragraaf ingegaan op de vraag van de universiteiten om ook de regionale directie Toezicht op het Welzijn op het Werk op te nemen als orgaan dat kan dienstdoen als arbitrageorgaan bij de beoordeling van de aanvraag voor een VVP ziekte.

Met betrekking tot de betrokkenheid van de universiteiten bij de uitwerking van deze regelgeving wordt erop gewezen dat het voorontwerp van besluit de concrete afspraken uitvoert die in het addendum van 9 mei 2022 bij cao VI opgenomen zijn. De universiteiten waren een volwaardige onderhandelingspartner bij de onderhandelingen over dit addendum en hebben het addendum mee ondertekend.

Aangezien het Vlaams personeelsstatuut niet rechtstreeks op de universiteiten van toepassing is, zijn de universiteiten geen betrokken partij bij de onderhandelingen over aanpassingen aan dit statuut.

Er is niet ingegaan op de suggestie van het ACOD voor het herformuleren van artikel 18/2, §1, eerste lid, 4°, omdat hierdoor afgeweken wordt van het principe uit de andere punten dat het gaat om elementen die moeten of kunnen opgenomen worden in het attest van de behandelende geneesheer.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De personeelsleden van de hogescholen die verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP ziekte) willen nemen, vallen daarvoor op dit moment nog altijd onder de regeling uit het koninklijk besluit van 8 december 1967 voor wat het administratief en technisch personeel betreft en het koninklijk besluit van 15 januari 1974 voor wat het onderwijzend personeel betreft. Tot nu toe kunnen alleen benoemde personeelsleden die nog bezoldigde ziekte-dagen hebben VVP ziekte opnemen. Het VVP ziekte kan alleen in halvedagprestaties opgenomen worden. De duur van het VVP ziekte is beperkt tot maximaal 90 dagen per periode van 10 jaar dienstanciënniteit.

In 2021 en begin 2022 heeft een “werkgroep ziekte en re-integratie hogescholen” die opgericht is in het kader van het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en die bestond uit afgevaardigden van de hogescholen en de representatieve vakorganisaties, bijgestaan door het ministerie van onderwijs en vorming, zich gebogen over de ziekteregeling voor de personeelsleden in de hogescholen. De werkgroep heeft zich daarbij vooral gefocust op de re-integratie van zieke personeelsleden. Zowel de hogeschool als het personeelslid zelf hebben er belang bij dat een personeelslid niet te lang afwezig blijft bij een ziekte. Hoe vlotter een personeelslid terug aan het werk kan, ook al is dat in eerste instantie niet voor de volledige opdracht, hoe vlotter de re-integratie verloopt. Dat is goed voor het welzijn van het personeelslid, beperkt de bijkomende werkdruk voor de andere personeelsleden en de bijkomende kosten voor de hogeschool.

In de werkgroep ziekte en re-integratie hogescholen zijn onder meer voorstellen uitgewerkt voor een aanpassing aan de regeling over het opnemen van VVP ziekte. Deze voorstellen zijn opgenomen

als afspraak in punt 2.1.1, eerste streepje, van het addendum van 9 mei 2022 bij de cao VI hoger onderwijs. Het gaat om de volgende afspraken:

“Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (vvp ziekte) wordt uitgebreid naar alle personeelsleden, zowel de benoemde als de tijdelijke personeelsleden. De werkhervatting is mogelijk vanaf een volume dat overeenkomt met een minimumpercentage van 20% van een voltijdse opdracht.

Het verlof voor verminderde prestaties is niet beperkt in de tijd en moet niet aansluiten op een ziekteverlof. Voor de toekenning van dit verlof is een attest van de behandelende arts nodig dat ten minste de periode van het verlof, het nog te werken opdrachtpercentage en de vermoedelijke datum van de volledige werkhervatting bevat.

De aanrekening van de ziektedagen bij het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte gebeurt als volgt:

- *$\frac{3}{4}$ van een ziektedag bij een hervatting tot 50% van een voltijdse opdracht;*
- *$\frac{1}{2}$ van een ziektedag bij een hervatting tussen 50% en 75% van een voltijdse opdracht;*
- *$\frac{1}{4}$ van een ziektedag bij een hervatting vanaf 75% van een voltijdse opdracht.*

Als de ziektedagen opgebruikt zijn, geldt de volgende regeling:

- *benoemde personeelsleden krijgen voor de niet-gepresteerde diensten een vergoeding van 60% van het loon;*
- *tijdelijke personeelsleden vallen voor de niet-gepresteerde diensten terug op het ziekenfonds.*

Procedure voor het toekennen van vvp ziekte:

- *het personeelslid vraagt het vvp ziekte aan bij de hogeschool;*
- *het personeelslid heeft hiervoor een attest van de behandelende arts nodig;*
- *de hogeschool geeft toestemming op basis van het doktersattest. De hogeschool kan de goedkeuring van de arbeidsarts vragen.*
- *bij een tegengestelde visie tussen de behandelende arts en de arbeidsarts schakelt de hogeschool de controlearts in, die een definitief oordeel moet vellen.*

De overheid kent aan de hogescholen een bedrag van 3.000.000 euro toe voor het ondersteunen van initiatieven met het oog op interne en externe mobiliteit in het kader van re-integratie en de preventie van langdurige afwezigheden wegens ziekte. Deze middelen worden centraal binnen een hogeschool beheerd.

In dit bedrag zijn ook de middelen opgenomen die aan de hogescholen toegekend worden voor de vorming en opleiding van het personeel. De hogescholen onderhandelen jaarlijks binnen het hogeschoolonderhandelingscomité over de geplande vormingsinitiatieven en rapporteren over het resultaat van de vormingsinitiatieven van het voorgaande begrotingsjaar.”

Het VVP ziekte kadert in de re-integratie van een ziek personeelslid. Het moet een personeelslid de mogelijkheid geven om geleidelijk aan weer het oorspronkelijke volume van de opdracht op te nemen. Het VVP ziekte is niet bedoeld voor personeelsleden die niet meer in staat zijn het oorspronkelijke volume van hun opdracht volledig op te nemen.

De principes die in het addendum bij cao VI opgenomen zijn, zijn uitgewerkt in het voorliggende ontwerp besluit.

Dit alles dient samen gelezen te worden met de afspraken uit punt 2.1.2 van CAO VI waarin de overheid de hogescholen sinds 1 januari 2022 recurrent 675.000 euro per jaar geeft om re-integratiecoaches aan te stellen.

Deze regelgeving is ook van toepassing op de personeelsleden van de universiteiten die in het integratiekader zitten. In dat geval moet waar in de tekst sprake is van “de hogeschool” en het hogeschoolbestuur dit voor het integratiekader begrepen worden als “de universiteit” en het “universiteitsbestuur”.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Bepaalde personeelsleden die geen effectieve opdracht meer uitoefenen aan een hogeschool worden wel nog door de overheid betaald met vooraf uit de werkingsenveloppe gehaalde middelen. Aan artikel 1, §2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 wordt toegevoegd dat ook de regeling over VVP ziekte niet op deze personeelsleden van toepassing is.

Artikel 2

Met dit artikel wordt in een nieuw hoofdstuk met de artikelen 18/1 tot en met 18/7 in het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 de regeling over VVP ziekte ingevoegd. Aangezien het besluit – behoudens de in artikel 1, §2, vermelde uitzonderingen – op zowel benoemde als tijdelijke personeelsleden van toepassing is, geldt dat ook voor het VVP ziekte.

Artikel 18/1 bepaalt dat een personeelslid VVP ziekte kan opnemen. Het bepaalt ook duidelijk wat het doel van VVP ziekte is, namelijk het volledig hernemen van de opdracht die het uitvoerende aan de vooravond van de afwezigheid wegens ziekte.

Het VVP ziekte kan aansluitend op een afwezigheid wegens ziekte opgenomen worden. Ook voor personeelsleden waarvan de ziektedagen opgebruikt zijn en die daardoor in een terbeschikkingstelling wegens ziekte zitten, is het mogelijk om via VVP ziekte weer geleidelijk aan op de werkvloer te re-integreren zonder dat het personeelslid verplicht is meteen weer voltijds te komen werken.

Een andere mogelijkheid is dat het VVP ziekte opgenomen wordt binnen de 2 maanden nadat een personeelslid terug aan het werk gegaan is na een voltijds ziekteverlof of TBS ziekte. Op die manier is het mogelijk dat een personeelslid na een periode van afwezigheid wegens ziekte eerst probeert terug het opdrachtvolume van voor de afwezigheid op te nemen en als blijkt dat dat toch niet goed gaat, alsnog het systeem van VVP ziekte gebruikt. Zo wordt vermeden dat een personeelslid na een werkhervatting eerst weer voltijds met ziekteverlof moet gaan vooraleer het VVP ziekte kan opnemen.

Om te vermijden dat er een te lange periode zit tussen de volledige hervatting van het werk na een afwezigheid wegens ziekte en de aanvraag voor VVP ziekte moet de opname van het VVP ziekte binnen de 2 maanden na de afloop van de ziekteperiode opgestart worden.

Artikel 18/2 bevat de procedure voor het verkrijgen van VVP ziekte. VVP ziekte is geen absoluut recht maar wordt door het hogeschoolbestuur toegekend op basis van een attest van de behandelende geneesheer. Dit attest bevat ten minste de duur waarvoor de aanvraag geldt, de omvang van de nog te presteren diensten en de vermoedelijke datum van volledige werkhervatting. Het attest kan ook de aanbeveling bevatten dat de bevoegde dienst binnen de hogeschool in het kader van de re-integratie moet nagaan welke andere taken het personeelslid tijdens het VVP ziekte kan uitoefenen. De regeling van VVP ziekte hangt immers samen met de andere initiatieven die in het addendum van 9 mei 2022 opgenomen zijn zoals het toekennen van middelen voor het ondersteunen van initiatieven met het oog op interne en externe mobiliteit in het kader van re-integratie en de preventie van langdurige afwezigheden wegens ziekte en het toekennen van middelen voor het tewerkstellen van een re-integratiecoach. De hogeschool bepaalt zelf welke dienst zij inzet voor het zoeken naar andere taken die het personeelslid kan uitoefenen. Het lijkt voor de hand te liggen dat de re-integratiecoach hierin een rol speelt, maar de hogeschool kan deze taak evengoed aan de arbeidsarts of een ander personeelslid toekennen.

Het is mogelijk dat de datum van de volledige werkhervatting verschilt van de duur waarvoor de aanvraag ingediend is. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de arts op het attest een percentage opneemt van de nog te presteren diensten om te hervatten maar dit percentage in de loop van het re-integratieproces nog kan verhogen. In dat geval kan de omvang van de nog te presteren prestaties niet verhoogd worden zonder nieuw attest en dus nieuwe beoordeling van de

behandelende arts.

Wanneer dat zo in het attest opgenomen is, kan de totale duur van het VVP ziekte ook bestaan uit opeenvolgende periodes met een verschillend volume van nog te verrichten prestaties. Het volume van de nog te verrichten prestaties moet in dat geval telkens groter worden. Voor een vermindering van de nog te verrichten prestaties is altijd een nieuwe aanvraag nodig.

Het hogeschoolbestuur kan de aanvraag voor een VVP ziekte voor advies voorleggen aan de arbeidsarts. Wanneer de arbeidsarts een andere mening heeft over het VVP ziekte dan de behandelende arts wordt het dossier overgemaakt aan de controlearts die uiteindelijk een beslissing neemt. De controlearts neemt hier de rol van arbitrageorgaan op. De beslissing van de controlearts moet door alle partijen gerespecteerd worden en kan ertoe leiden dat de omvang van de nog te presteren prestaties of de duur van het VVP ziekte wijzigt. Indien een hogeschool geen controleorgaan heeft, kan zij ook de regionale directie Toezicht op het Welzijn op het Werk inschakelen als arbitrageorgaan.

Een VVP ziekte kan maar starten als het hogeschoolbestuur de aanvraag goedgekeurd heeft. Zolang dat niet het geval is, blijft het personeelslid in voltijdse afwezigheid wegens ziekte.

Er is niet vastgelegd voor welke termijn het VVP ziekte maximaal kan aangevraagd worden. Artikel 18/3 bepaalt wel dat het hogeschoolbestuur aan het controleorgaan kan vragen een tussentijdse controle uit te voeren om na te gaan of het re-integratietraject zoals gepland nog kan doorgaan. Als het controleorgaan de verderzetting van het VVP ziekte niet goedkeurt, dan eindigt het verlof. Het einde van het verlof treedt de zesde dag na de beslissing van het controleorgaan in werking. Deze termijn laat het personeelslid toe bepaalde afspraken die het op basis van het goedgekeurde VVP ziekte had gemaakt, nog uit te voeren.

In artikel 18/4 is opgenomen hoe het VVP ziekte aangerekend wordt op de ziektedagen van een personeelslid. Wanneer een personeelslid aan meerdere hogescholen werkt, gebeurt de aanrekening van het VVP ziekte op het ziektecontingent van het personeelslid aan de hogeschool waar het VVP ziekte aangevraagd en opgenomen is.

De hogescholen houden zelf het aantal ziektedagen van hun personeelsleden bij. Er bestaat geen centraal register van de ziektedagen die een personeelslid over meerdere hogescholen heen opgebouwd en opgenomen heeft. Het ziektecontingent van een personeelslid dat aan meerdere hogescholen werkt moet dan ook per hogeschool bekeken worden en niet voor eenzelfde personeelslid over meerdere hogescholen heen.

Artikel 18/5 bevat de administratieve stand waarin het personeelslid zich bevindt voor de niet gepresteerde diensten tijdens het VVP ziekte. Zolang een personeelslid nog bezoldigde ziektedagen heeft, worden de niet gepresteerde diensten gewoon bezoldigd en bevindt het personeelslid zich voor deze diensten in de stand dienstactiviteit.

Wanneer een personeelslid geen bezoldigde ziektedagen meer heeft, is er een verschillende regeling al naargelang van het feit of het personeelslid benoemd is of niet. Een benoemd personeelslid komt voor de niet gepresteerde diensten in de stand ter beschikkingstelling wegens ziekte terecht en ontvangt voor de niet-gepresteerde diensten een vergoeding van 60% van de normale bezoldiging. Een tijdelijk personeelslid krijgt voor de niet-gepresteerde diensten geen vergoeding van de hogeschool maar valt voor deze diensten terug op de uitkering van het ziekenfonds.

In artikel 18/6 wordt de combinatie van het VVP ziekte met een dienstonderbreking geregeld. In de meeste gevallen, bijvoorbeeld bij het opnemen van ouderschapsverlof, wordt het VVP ziekte geschorst wanneer een personeelslid een dergelijke dienstonderbreking opneemt. Dienstonderbrekingen die ingegaan zijn voor de ingang van het VVP ziekte kunnen onder de voorwaarden die gelden voor de opname van die dienstonderbreking verder gezet worden.

Het personeelslid kan niet gelijktijdig gebruik maken van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en van de deeltijdse hervatting na ziekte in het kader van een beslissing van de adviserend arts van het ziekenfonds.

In artikel 18/7 is openomen in welke gevallen het VVP ziekte eindigt.

Volgens artikel 18/8 moet een personeelslid dat aan meerdere hogescholen tewerkgesteld is de nog te presteren diensten uitoefenen aan de hogeschool waar het VVP ziekte aangevraagd is. Een personeelslid dat bijvoorbeeld voor 80% aan hogeschool A tewerkgesteld is en voor 20% aan hogeschool B en dat na een afwezigheid wegens ziekte de eerste maand maar 50% van de totale gecombineerde opdracht van 100% wil werken, kan aan hogeschool A VVP ziekte aanvragen waarbij het nog een opdracht van 30% presteert, terwijl het aan hogeschool B terug de oorspronkelijke opdracht opneemt. Een andere mogelijkheid is dat het personeelslid aan hogeschool B volledig in ziekteverlof blijft en aan hogeschool A VVP ziekte aanvraagt waarbij het nog een opdracht van 50% presteert.

Artikel 3 en 4

In deze artikelen wordt de huidige – verouderde – regelgeving over VVP ziekte opgeheven.

Artikel 5

Dit artikel bevat de inwerkingtreding van het vernieuwde VVP ziekte.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De verruiming van de mogelijkheid om VVP ziekte op te nemen, heeft een impact op de loonkosten voor het personeel maar het is moeilijk te berekenen wat die impact zal zijn. Langs de ene kant is het mogelijk dat personeelsleden die in het huidige systeem in ziekteverlof blijven, in het nieuwe systeem vlugger voor een deel aan het werk zullen gaan, wat een financieel voordeel voor de hogeschool is. Langs de andere kant is het ook mogelijk dat personeelsleden die nu meteen VVP ziekte opnemen voor 50% in het nieuwe systeem in eerste instantie VVP ziekte voor een lager percentage opnemen wat dan weer financieel ongunstiger is voor de hogeschool. Ook het feit dat benoemde personeelsleden VVP ziekte kunnen opnemen wanneer hun ziektedagen opgebruikt zijn kan zowel een financieel voordeel als nadeel voor de hogeschool opleveren.

Het is alleszins zo dat de effecten van het VVP ziekte op basis van het voorliggende ontwerp van besluit door de hogescholen moeten gedragen worden binnen de hun toegekende werkingsenveloppe. Het voorontwerp van besluit heeft bijgevolg geen financiële weerslag voor de Vlaamse overheid.

De inspectie van financiën gaf op 3 november 2022 een gunstig advies mits rekening gehouden wordt met de bemerkingen van de inspectie.

- De inspectie van financiën vraagt of het klopt dat de omvang van de nog te presteren opdracht als een veelvoud van 5 moet worden uitgedrukt, zoals vermeld is in het ontworpen artikel 18/1 van het besluit. Deze formulering verwijst naar de definitie van een deeltijdse betrekking van leden van het onderwijzend personeel in artikel V.80, 12°, van de codex hoger onderwijs waarin opgenomen is dat het procentuele aandeel van een deeltijdse betrekking steeds wordt uitgedrukt in een veelvoud van 5.
- De inspectie van financiën vraagt of er in het ontworpen artikel 18/4 niet eerder moet verwezen worden naar de toepasselijke regelgeving op het ziekenfonds in plaats van algemeen te stellen dat het personeelslid een uitkering van het ziekenfonds krijgt. In het ontworpen artikel 18/4 wordt een zelfde bewoording gebruikt als in artikel 7/3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006. Omwille van de eenvormigheid binnen de regelgeving is deze bewoording behouden.

- De inspectie van financiën vraagt of in het ontworpen artikel 18/6, 2°, niet beter verwezen wordt naar de 'goedgekeurde periode' in plaats van naar de 'aangevraagde periode'. Dit is een terechte opmerking. De tekst van de betreffende bepaling is aangepast.
- De inspectie van financiën vraagt om in artikel 3, 2° van het voorliggende besluit, dat na taal- en wetgevingstechnisch advies vernummerd is tot artikel 4, na te gaan welke artikelen uit het koninklijk besluit van 15 januari 1974 precies moeten opgeheven worden. Na nazicht is de tekst in het voorliggende besluit aangepast.
- De inspectie van financiën merkt op dat het uit de tekst van het voorliggende besluit niet duidelijk is of het hogeschoolbestuur de aanvraag tot een VVP ziekte kan weigeren zonder het advies van de arbeidsarts. De tekst van het besluit is aangepast zodat duidelijk is dat een aanvraag voor een verlof niet kan geweigerd worden zonder voorafgaand advies van de arbeidsarts.
- De inspectie van financiën wijst op een aantal verschillen met het voorstel tot aanpassing van het VVP ziekte in het leerplichtonderwijs:
 - o In tegenstelling tot de regeling voor het leerplichtonderwijs is er voor de hogescholen geen beperking op de duur van het VVP ziekte. Dat komt omdat de hogescholen de loonkosten voor hun personeel, met inbegrip van de bezoldiging of wachtgeld tijdens het VVP ziekte, binnen de hun toegekende werkingsenveloppe moeten dragen. Er kan aangenomen worden dat de hogescholen daardoor strikter zullen toekijken op het correcte gebruik van het VVP ziekte zodat het niet nodig is in de regelgeving een maximumduur voor het verlof op te nemen;
 - o Het VVP ziekte aan de hogescholen kan goedgekeurd worden zonder tussenkomst van een controlearts of arbeidsarts. Er is ook geen tussentijdse controle door de controlearts voorzien. Wat de goedkeuring van het VVP ziekte betreft, is de tekst in het voorliggende besluit behouden omdat deze aansluit bij de afspraken in het addendum bij cao VI. Er is wel ingegaan op de suggestie om een tussentijdse controle door de controlearts te voorzien;
 - o Aan de hogescholen is het niet mogelijk in een zelfde aanvraag de prestaties geleidelijk aan te laten toenemen met het oog op het volledig hernemen van de opdracht. Er is ingegaan op de suggestie om de regeling in het voorliggend besluit af te stemmen op de regeling voor het leerplichtonderwijs.

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 de tweede principiële goedkeuring door de regering voorgelegd worden aan de Raad van State voor advies.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar tweede principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;

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

te gelasten over voornoemd voorontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen, zoals bepaald in artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

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

Ben WEYTS