

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLAND, STEDEN- EN PLATTELANDSBELEID, SAMENLEVEN, INTEGRATIE EN INBURGERING, BESTUURSZAKEN, SOCIALE ECONOMIE EN ZEEVISSERIJ

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen
- Tweede principiële goedkeuring.

Samenvatting

Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering brengt een aantal wijzigingen aan in het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen (hierna genoemd het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023). De wijzigingen houden naast enkele tekstuele verbeteringen, onder meer ook aanpassingen in ter conformatie met het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, en in het licht van het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap. Het ontwerp van besluit zorgt tegelijk voor de gedeeltelijke omzetting van de EU-richtlijn 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handavingsmechanismen.

Ook voor de tuchtprocedure is er een kleine wijziging aan het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire personeel van het lokaal bestuur en tot vaststelling van de werking, de samenstelling en de vergoeding van de leden van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken en het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire provinciepersoneel.

Het betreft een tweede principiële goedkeuring naar aanleiding van het ontvangen advies van de VMRI en de gevoerde onderhandelingen binnen (de voorvergadering van) het comité C1.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kancelarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid

Inhoudelijk structurelement: binnenlands bestuur

Beleidsdoelstelling: uitvoering geven aan OD 2.6.2. over de ondersteunende rol om het personeelsbeleid vorm te geven uit de Beleidsnota 2024-2029 Binnenlands bestuur en stedenbeleid.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Wetgevingstechnisch- en taaladvies

Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2025/251 van 3 juli 2025.

Eerste principiële goedkeuring

Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 14 juli 2025 (VR 2025 1407 DOC.0617/1 en /2)

Advies van het Vlaams Mensenrechteninstituut

Het VMRI heeft advies nr. 3 gegeven op 22 september 2025.

Onderhandelingen met de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap

De onderhandelingen over het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in het comité C1, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, werden op 9 september, 8 oktober en 12 november 2025 gevoerd, met een protocol 2025/3 tot gevolg.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het ontwerp van besluit

De rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Op 20 januari 2023 keurde de Vlaamse Regering een nieuw rechtspositiebesluit goed voor het personeel van de lokale en provinciale besturen. Het besluit verscheen in het Belgisch Staatsblad op 8 maart 2023 en trad in werking tien dagen later, op 18 maart 2023.

Op 31 maart 2023 ging het digitale platform online dat de besturen moet ondersteunen bij de implementering van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Dat platform bevat verduidelijkingen en preciseringen van dat besluit, evenals concrete voorbeeldbepalingen en goede praktijkvoorbeelden.

Het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 werd intussen al viermaal gewijzigd.

Het eerste wijzigingsbesluit van 10 november 2023 zette bepaalde anomalieën recht en bracht het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 in overeenstemming met de artikelen 6 en 7 van de Europese richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

Het tweede wijzigingsbesluit van 12 januari 2024 bracht nog verdere wijzigingen aan in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023, onder meer door de gedeeltelijke omzetting van de artikelen 9 en 12 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorger, voor statutaire personeelsleden, en een verdere uitvoering van het ontslagdecreet van 16 juni 2023 (dat bij arrest van 5 juni 2025 door het Grondwettelijk Hof werd vernietigd).

Het derde wijzigingsbesluit van 17 mei 2024 kent een recht op omstandigheidsverlof ingevolge zwangerschapsverlies toe aan de personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen.

////////////////////////////////////

Met het vierde wijzigingsbesluit van 21 februari 2025 werd het recht op 3 opeenvolgende weken vakantie vastgesteld voor de VIA-personeelsleden van lokale besturen die werkzaam zijn in de publieke inrichtingen of diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend, vergund of gesubsidieerd. Dit recht trad in werking op 1 januari 2025.

In het voorliggende nieuwe wijzigingsbesluit worden enkele verduidelijkingen aangebracht in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Om een zo volledig mogelijke bepaling te hebben van wat moet verstaan worden onder “personen met een handicap” werd daarnaast ervoor geopteerd om de categorieën uit artikel 2, §1, 4°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, laatst gewijzigd op 26 april 2024, over te nemen en zo ook te aligneren op de definitie die gehanteerd wordt in het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap.

Daarnaast zorgt het voorliggende ontwerp van besluit voor de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handavingsmechanismen. Zo moeten vacatureberichten en functiebenamingen bij lokale en provinciale besturen steeds genderneutraal worden opgesteld. Daarnaast moeten alle aanwervings- en selectieprocedures bij diezelfde besturen steeds op een niet-discriminerende wijze worden gevoerd om zo geen afbreuk te doen aan het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

Tot slot wordt het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 aangepast aan het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid. Het opnemen van verloven in het kader van gezinsverantwoordelijkheden mag niet leiden tot minder gunstige voorwaarden en omstandigheden. Om die reden tellen de perioden die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit en die overeenstemmen met een verlof in het kader van de gezinsverantwoordelijkheden voortaan enerzijds mee voor de opbouw van de ziektekredietdagen voor statutaire personeelsleden, en anderzijds ook voor de berekening van het bedrag van de eindejaarstoelage voor alle personeelsleden. Het opnemen van die verloven zal ook meetellen voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit voor alle personeelsleden.

De tuchtprocedure van het lokale en provinciale personeel

Bij de tuchtprocedure is er een technische aanpassing in het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire personeel van het lokaal bestuur en tot vaststelling van de werking, de samenstelling en de vergoeding van de leden van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken en het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire provinciepersoneel.

Zo wordt, in navolging van eerdere aanpassingen in andere eigen regelgeving, de verwijzing naar artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek vervangen door een verwijzing naar artikel 1.5 van het Burgerlijk Wetboek.

Replik op het advies van het Vlaams Mensenrechteninstituut en duiding van de wijzigingen

Het VMRI concludeert in zijn advies nr. 3 van 22 september 2025 dat het voorontwerp van wijzigingsbesluit de rechtspositieregeling van lokale en provinciale besturen beter in overeenstemming brengt met het mensenrechtelijk kader. Tegelijk stelt het VMRI vast dat in de principieel goedgekeurde tekst perioden van verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden meegeteld worden voor de opbouw van jaarlijkse vakantie, ziektekredietdagen, vakantiegeld en eindejaarstoelage en dat hiermee tegemoet wordt gekomen aan het Gelijkekansendecreet (art. 22bis). Volgens het VMRI gaat die gelijkstelling mogelijk verder dan wat het EU-recht voorschrijft.

In de versie van het ontwerp van besluit dat voor een eerste maal principieel goedgekeurd werd door de Vlaamse Regering op 14 juli 2025 waren de perioden die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit en die overeenstemmen met een verlof in het kader van de gezinsverantwoordelijkheden, meerekenbaar voor de berekening van het vakantiegeld en de opbouw van de jaarlijkse vakantie, beide in het publiek vakantiestelsel. Die bepalingen worden nu verlaten.

Voor het vakantiegeld en de jaarlijkse vakantie moet er voor de contractanten die onder het private vakantiestelsel vallen rekening gehouden worden met het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Die regelgeving is een federale aangelegenheid en kan door de Vlaamse overheid niet gewijzigd worden. De specifieke gezinsverloven worden in de private regelgeving niet gelijkgesteld. Hierdoor ontstaat een verschil in behandeling tussen de personeelsleden die vallen onder het private dan wel het publieke vakantiestelsel omdat in veel besturen beide stelsels naast elkaar worden toegepast. Als de Vlaamse overheid ervoor opteert om die verloven meerekenbaar te verklaren, kan op de werkvloer een nieuwe ongelijkheid ontstaan terwijl de Vlaamse Regering nu net het gelijke speelveld tussen contractuele en statutaire personeelsleden maximaal wenst te bewerkstelligen. De afwijking op het discriminatieverbod uit het Gelijkekansendecreet is gerechtvaardigd aan de hand van een legitiem doel.

Artikel 8 voert een wijziging door aan artikel 37 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 omwille van een conformering aan artikel 20 van het Gelijkekansendecreet. De eindejaarstoelage voldoet immers aan de definitie van beloning in artikel 20 van het Gelijkekansendecreet. Het personeelslid dat een gezinsverlof opneemt, mag niet minder gunstig behandeld worden ten gevolge van de opname ervan met betrekking tot zijn of haar werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden. Onder beloning moet ook de eindejaarstoelage begrepen worden. De opname van een gezinsverlof kan er dus niet toe leiden dat die periode niet meetelt voor de opbouw van de eindejaarstoelage. De lokale besturen moeten de hogere regelgeving, die de gemeentelijke autonomie op dat vlak inperkt, naleven. In tegenstelling tot de opbouw van vakantie en de berekening van het vakantiegeld, zijn de gelijkstellingen voor de berekening van de eindejaarstoelage gemeenschappelijk aan contractanten en statutaire personeelsleden. Hier is een afwijking op het discriminatieverbod uit het Gelijkekansendecreet dus niet gerechtvaardigd. De Vlaamse Regering is er zich van bewust dat de vooropgestelde wijziging tot gevolg heeft dat de RSZ-vrijstelling voor de eindejaarstoelage van de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen hierdoor mogelijk wegvalt. Die impact wordt echter als beperkt ingeschat omwille van het geringe aantal statutaire personeelsleden (verhouding 73/27%) en omdat heel veel besturen, op grond van hun lokale autonomie, reeds een gewijzigd beleid voeren door de invoering van een theoretisch budget waardoor de RSZ-vrijstelling al eerder verloren is gegaan. Die beleidskeuze werd ingegeven door het feit dat het wegvallen van de RSZ-vrijstelling voor de eindejaarstoelage ook een positieve invloed heeft. Het zorgt voor een hoger bruto beschikbare bedrag dat de personeelsleden kunnen inzetten voor de fietslease.

Het Gelijkekansendecreet bepaalt dat personeelsleden die verloven opnemen in het kader van gezinsverantwoordelijkheden geen minder gunstige voorwaarden en omstandigheden mogen ondervinden. Dit geldt voor alle personeelsleden. Contractuele personeelsleden vallen onder het privaat ziekteverzekeringsstelsel. Voor hen heeft de opname van een gezinsverlof geen negatieve impact op een eventuele ziekteperiode. Dit is niet steeds het geval voor statutaire personeelsleden: afhankelijk van de keuze van het lokaal bestuur, kan de opname van een gezinsverlof er momenteel toe leiden dat dit statutair personeelslid minder dagen ziektekrediet opbouwt. Zoals hoger toegelicht laat de hogere regelgeving niet toe dat op het opnemen van gezinsverlof een negatieve impact heeft.

Die passus is toegevoegd omdat de Vlaamse Regering bij de goedkeuring van het rechtspositiebesluit op 20 januari 2023 de beleidskeuze heeft gemaakt om de gehele ziekteregeling binnen de lokale en provinciale besturen te behouden zoals die bestond onder de vorige rechtspositiebesluiten van 2007 en 2010. Die passus werd over het hoofd gezien, en die vergetelheid wordt nu met dit ontwerp van besluit recht gezet. Het opzet van die bepaling blijft standhouden, ook binnen de context van de aangekondigde pensioenhervormingen, namelijk dat het moet verhinderen dat deeltijds werkenden bevoordeeld worden door de bepaling over het pensioenbedrag.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1 wijzigt het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire personeel van het lokaal bestuur en tot vaststelling van de werking, de samenstelling en de vergoeding van de leden van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken. De verwijzing naar artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 1.5 van het Burgerlijk Wetboek. Het gaat om de correctie van de verwijzing naar het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 wijzigt het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire provinciepersoneel. Het gaat hier ook om de correctie van de verwijzing naar het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3 tot en met 13 bevatten de wijzigingen van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023.

Artikel 3. Dit artikel stelt de categorieën van personen vast die kunnen worden beschouwd als personen met een handicap. Dat gebeurt in navolging van de regels die hierover reeds van toepassing zijn bij de Vlaamse overheid (zie artikel 2 van besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, hierna het besluit van 24 december 2004 genoemd). Dit besluit van 24 december 2004 werd gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2024. Zo werd het toepassingsgebied van het besluit van 24 december 2004 verruimd en werd een actualisering en verruiming aangebracht van de categorieën van personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, in lijn met de definitie die gehanteerd wordt in het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap. Om een zo volledig mogelijke en geactualiseerde bepaling te hebben van wat er moet verstaan worden onder “personen met een handicap” wordt voor de lokale en provinciale personeelsleden met dit artikel ervoor geopteerd om de categorieën, vermeld in artikel 2, §1, 4° van voormeld besluit van 24 december 2004 over te nemen, met enkele kleine aanpassingen voor de toepassing op lokale en provinciale besturen.

De artikelen 4, 5 en 6 zorgen voor de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingmechanismen (in het bijzonder van artikel 5, lid 3 van de richtlijn). Het artikel 4 voegt een nieuw artikel 4/1 in in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 waarin wordt gesteld dat hoofdstuk 2, afdeling 2 instroom, een gedeeltelijke omzetting vormt van bovengenoemde richtlijn. Met artikel 5 wordt een nieuw tweede lid ingevoegd in artikel 9 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 waardoor de lokale en provinciale besturen hun vacatures en functiebenamingen genderneutraal moeten opstellen. Dit maakt dat het verboden is te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van het personeelslid in vacatures of elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, één van de hiervoor opgesomde kenmerken van het personeelslid vermelden of laten veronderstellen. Het is ook verboden naar diezelfde elementen te verwijzen in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies bij de lokale en provinciale besturen (zie artikel 6 van het ontwerp van besluit). Wervings- en selectieprocedures moeten op niet-discriminerende wijze worden gevoerd zodat het recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid niet ondermijnd wordt. Omdat het een recht is op gelijke beloning zal het bestuur bij het vaststellen van de salarisschalen conform artikel 25 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 hiertoe evenzeer voldoende garanties moeten inbouwen.

Artikel 7 en 8 brengen een wijziging aan in artikel 27 en 37 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 om het te conformeren aan de artikelen 15bis, 20 en 22bis van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. Deze

Bovendien is iedere vorm van discriminatie in de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden verboden. Er is sprake van (directe) discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie op grond van een of meer beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De gezinsverantwoordelijkheden zijn zo'n beschermd kenmerk.

Omdat bovenvernoemde hogere regelgeving bepaalt dat de personen die zulke verlopen opnemen geen minder gunstige voorwaarden en omstandigheden mogen ervaren en dat een minder gunstige behandeling van iemand in een vergelijkbare situatie op basis van de gezinsverantwoordelijkheden verboden is, worden thans in artikel 27 en 37 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 de volgende zaken aangepast.

Daarnaast bepaalt de wijziging aan artikel 37 dat de raad geen keuze meer heeft om verschillende periodes van dienstactiviteit die verband houden met gezinsverantwoordelijkheden uit te sluiten van de meerekenbaarheid om het bedrag van de eindejaarsloelage te berekenen. Het gaat om de periodes, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1^o tot en met 5^o van het rechtspositiebesluit, namelijk het ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof, verlof voor mantelzorg en het Vlaams zorgkrediet.

Tot slot zou een andere lezing van de prestatie-regeling leiden tot een zinledige bepaling in het tweede lid van artikel 53 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Algemeen geldt dat de periodes van dienstactiviteit (artikel 47, §2, eerste lid) en de periodes die met dienstactiviteit gelijkgesteld worden (artikel 47, §2, tweede lid, uitgezonderd 13° en 14°) meegerekend worden voor

Pagina 9 van 13

de opbouw van vakantierechten. Het is aan de raad om te bepalen om de periodes opgesomd in artikel 47, §2, tweede lid, 1^o tot en met 5^o en 15^o en 16^o niet mee te rekenen voor de opbouw van vakantierechten. Als de prestatieregeling in het eerste lid hier al toe zou leiden, zou er geen keuze van het bestuur meer overblijven. Het tweede lid zou zo zinledig worden. Om al deze redenen wordt de passus “rekening houdend met de presentieregeling” geschrapt. Het zaaide immers verwarring en het werd foutief geïnterpreteerd waardoor er rekening gehouden werd met de effectieve tewerkstelling in plaats van de aanstelling.

Artikel 11 en 12. Hierin wordt artikel 63 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 over de deeltijdse herneming bij ziekte grondig herschikt om verkeerde lezingen uit te sluiten. Inhoudelijk wordt er zo goed als niets gewijzigd. Het gaat vrijwel uitsluitend om tekstuele aanpassingen ter verduidelijking:

////////////////////////////////////

- De bestaande derde paragraaf wordt een nieuw artikel 63/1 (zie artikel 12 van het ontwerp van besluit). Het gaat hier immers om een andere materie, namelijk disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid, die in feite niets te maken heeft met de deeltijdse werkhervatting. Artikel 63 geldt namelijk voor personeelsleden die zich in een situatie van deeltijdse werkhervatting bevinden en artikel 63/1 geldt voor personeelsleden wiens ziektekredietdagen opgebruikt zijn en in disponibiliteit gesteld kunnen worden. Personeelsleden die zich in een situatie van deeltijdse werkhervatting bevinden, zijn in dienstactiviteit. Ze krijgen namelijk een salaris voor de effectief geleverde prestaties. Ook voor de periodes van afwezigheid tijdens die periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid worden ze verloond aan de hand van 37.5 % van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd of via een aanrekening op het ziektekrediet waarbij ze hun volledig salaris behouden. Deze afwezigheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting. Hierdoor zal de situatie uit artikel 63/1 (disponibiliteit na opgebruik ziektekredietdagen) zich niet voordoen voor de personeelsleden die zich in een situatie van deeltijdse werkhervatting bevinden. Het is bovendien ook niet mogelijk voor personeelsleden om zich gelijktijdig in 2 administratieve standen te bevinden, namelijk dienstactiviteit (artikel 63 voor personeelsleden die zich in een situatie van deeltijdse werkhervatting bevinden) en disponibiliteit (artikel 63/1 voor personeelsleden die in disponibiliteit gesteld kunnen worden na het opgebruik van hun ziektekredietdagen).
- Als enige inhoudelijke wijziging wordt in het nieuwe artikel 63/1 (zie artikel 12 van het ontwerp van besluit) ook een zin toegevoegd dat het wachtgeld bij disponibiliteit nooit minder mag zijn dan het bedrag bij vervroegd pensioen dat het personeelslid op het ogenblik van de indisponibiliteitsstelling zou genieten, maar toch niet meer mag zijn dan het bedrag van het laatste activiteitssalaris. Dat komt neer op een bijkomende beschermingsmaatregel om de personeelsleden niet in de richting van een vervroegd pensioen te duwen omdat dat voordeliger zou zijn. De bepaling stond ook in het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. De passus dat het aangepaste wachtgeld niet hoger mag zijn dan het bedrag van het laatste activiteitssalaris moet verhinderen dat deeltijds werkenden bevoordeeld zouden worden door de bepaling over het pensioenbedrag.

Ook in punt 11° van hetzelfde lid is er een kleine taalkundige correctie. Voor de duidelijkheid wordt punt 11° volledig hernomen.

Artikel 14 behoeft geen nadere toelichting.

- 1° haar tweede principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de Raad van State in te winnen, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

Hilde CREVITS

- het principieel goed te keuren ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- het protocol 2025/3 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;
- het eindverslag 2025/3 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;
- het advies nr. 3 van 22 september 2025 van het Vlaams Mensenrechteninstituut