

Op Stapel 2020-07

15 mei 2020

In de rubriek Op Stapel geven de collega's van de afdeling Onderwijsorganisatie en -personeel kort toelichting bij ontwerpregelgeving die eerstdaags wordt behandeld in het Vlaams Parlement (decreten) of door de Vlaamse Regering wordt goedgekeurd (besluiten).

De toelichting geeft de stand van zaken weer bij het afsluiten van de onderhandelingen in Sectorcomité X. Definitief uitsluitel kan uiteraard alleen de tekst geven die in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

Voor bijkomende inlichtingen kunt u terecht bij:
GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
Onderwijsorganisatie en -personeel
Guido Liessens
guido.liessens@g-o.be

Had u graag zelf de tekst van het ontwerpdecreet of -besluit nagelezen?
Laat het weten aan:

Jan Brewee
jan.brewee@g-o.be

U kunt er ook terecht met uw commentaar, opmerkingen, bedenkingen en suggesties bij de toelichting.

In deze aflevering:

- **Personeel:** loopbaanonderbreking

Ontwerp-BVR tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 en het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, wat betreft loopbaanonderbreking

en

Ontwerp-BVR tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof

LOOPBAANONDERBREKING (NIET-'THEMATISCHE')

Sinds 2 september 2016 vervangt het Vlaamse Zorgkrediet het federale stelsel van de gewone loopbaanonderbreking (= loopbaanonderbreking zonder motief) en de loopbaanonderbreking loopbaaneinde (50+ en 55+).

De loopbaanonderbrekingen die nog aangevangen waren vóór 2 september 2016, konden doorlopen – tenminste voor zover ze niet onderbroken werden. Op dat laatste bestaat een uitzondering: een personeelslid dat zijn gedeeltelijke loopbaanonderbreking loopbaaneinde schorst om over te stappen naar een loopbaanonderbreking voor palliatieve zorg, kan daarna zijn loopbaanonderbreking voortzetten.

Daar komt nu een tweede uitzondering bovenop. Ook personeelsleden die 'in coronatijd', in de periode 16 maart-1 juli 2020, terug aan de slag gingen, kunnen hun gedeeltelijke loopbaanonderbreking loopbaaneinde daarna voortzetten.

Er verandert ook wat aan de regels voor het (uitzonderlijke) vroegtijdige stopzetten van een loopbaanonderbreking in de loop van het schooljaar¹. Tot nog toe moest die worden

¹ Bij het begin van het schooljaar kan vroegtijdig stopzetten van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking loopbaaneinde zonder dat daarvoor toestemming moet worden gevraagd. De geplande terugkeer moet het schoolbestuur vóór 1 mei worden gemeld.

aangevraagd bij de minister (dat moest trouwens een maand op voorhand). Voortaan is het de inrichtende macht die daarover beslist. Voor de meeste personeelscategorieën² kan zo'n hervatting niet na 1 mei.

LOOPBAANONDERBREKING VOOR OUDERSCHAPSVERLOF, VOOR MEDISCHE BIJSTAND, VOOR PALLIATIEVE ZORG EN VOOR MANTELZORG

Er verandert wat aan de regels voor het (uitzonderlijke) vroegtijdige stopzetten van een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand en voor palliatieve zorg. Tot nog toe moest die worden aangevraagd bij de minister. Voortaan is het de inrichtende macht die daarover beslist. Hetzelfde geldt trouwens voor het (uitzonderlijke) vroegtijdige stopzetten van de nieuwe thematische loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg.

LOOPBAANONDERBREKING VOOR OUDERSCHAPSVERLOF

Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof kan worden opgenomen:

- uiterlijk³ tot de vooravond van de twaalfde verjaardag van het kind;
- uiterlijk tot de vooravond van zijn 21^{ste} verjaardag als het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft waarvoor ten minste 4 punten werden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal (regelgeving betreffende de kinderbijslag) of ten minste negen punten over de drie pijlers samen. Dat laatste geldt al enige tijd, maar stond nog niet met zoveel woorden in de regelgeving.

De modaliteiten voor het opnemen van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof worden verruimd, tenminste voor loopbaanonderbrekingen die ingaan ná 31 augustus 2020. Voor loopbaanonderbrekingen voor ouderschapsverlof die dan al ingegaan zijn (die lopen, of waarvan eerder al een deel werd opgenomen) verandert er niets.

Een personeelslid kan vanaf 1 september 2020 loopbaanonderbreking nemen:

- voor zijn volledige opdracht, voor maximaal vier maanden, in periodes van een maand of een veelvoud ervan. Als het bestuur⁴ ermee instemt (een weigering moet schriftelijk gemotiveerd worden), kan het ook (geheel of gedeeltelijk) in periodes van een week of een veelvoud ervan; voor de opname in één keer van een (eventuele) rest van minder dan vier weken, is geen toestemming van het bestuur nodig;

² Dat kan wél voor administratief personeel, statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel en voor de administratief medewerkers van het ondersteunend personeel en van het beleids- en ondersteunend personeel.

³ Hoe dat moet worden gelezen (of dat concreet betekent dat tegen dan het hele volume – loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof kan voortaan immers in schijven worden opgenomen – moet zijn opgebruikt)? U leest het ongetwijfeld in de omzendbrief die de overheid daarover voorbereidt.

⁴ De inrichtende macht.

- voor het gedeelte van zijn opdracht boven een halftijdse opdracht⁵, voor maximaal acht maanden, in periodes van twee maanden of een veelvoud ervan. Als het bestuur ermee instemt (een weigering moet schriftelijk gemotiveerd worden), kan het ook (geheel of gedeeltelijk) in periodes van een maand of een veelvoud ervan; voor de opname van een (eventuele) restmaand is geen toestemming van het bestuur nodig;
- (enkel voor wie een voltijdse opdracht heeft) voor een vijfde⁶, voor maximaal twintig maanden, in periodes van vijf maanden of een veelvoud ervan;
- (enkel voor wie een voltijdse opdracht heeft, als gunst, niet als recht; een weigering moet schriftelijk gemotiveerd worden) voor een tiende⁷, voor maximaal veertig maanden, in periodes van tien maanden of een veelvoud ervan.

Personeelsleden kunnen ook van de ene modaliteit naar de andere overstappen: één maand volledige loopbaanonderbreking stemt dan overeen met twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking, met vijf maanden loopbaanonderbreking met een vijfde en met tien maanden loopbaanonderbreking met een tiende.

Als een periode van loopbaanonderbreking eindigt in de herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, of in een periode van zeven kalenderdagen ervóór, en er vangt in diezelfde vakantieperiode of in de periode van zeven kalenderdagen erna een nieuwe aan, dan wordt het tussenliggende deel van de vakantie beschouwd als een afwezigheid voor verminderde prestaties. Die periode komt niet in mindering op de periode van afwezigheid voor verminderde prestaties waarop het personeelslid nog recht heeft (maximaal 60 maanden over de hele loopbaan). De periode wordt overigens ook meegenomen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

LOOPBAANONDERBREKING VOOR CORONA-ouderschapsverlof

In de periode 11 mei-30 juni 2020 kunnen ouders (ook pleegouders) ook een loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof opnemen. Het bestuur moet het hen dan wel toestaan (het is dus een gunst, geen recht; een weigering moet schriftelijk gemotiveerd worden):

- personeelsleden met een voltijdse opdracht kunnen hun opdracht⁶ voor 1/5 onderbreken;
- personeelsleden met minstens een ¾ opdracht, kunnen hun opdracht onderbreken voor het gedeelte van hun opdracht boven een halftijdse opdracht⁵: ze blijven halftijds aan de slag.

⁵ Het personeelslid moet een halftijdse opdracht blijven uitoefenen. De uren waarvoor het ter beschikking gesteld zou zijn wegens ontstentenis van betrekking, worden meegerekend als 'opdracht'.

⁶ Het personeelslid moet voor 4/5 aan de slag blijven. De uren waarvoor het ter beschikking gesteld zou zijn wegens ontstentenis van betrekking, worden meegerekend als 'opdracht'.

⁷ Het personeelslid moet voor 9/10 aan de slag blijven. De uren waarvoor het ter beschikking gesteld zou zijn wegens ontstentenis van betrekking, worden meegerekend als 'opdracht'.

De loopbaanonderbreking kan worden opgenomen zolang het kind geen twaalf³ is, zolang het geen 21 is als het om een gehandicapt⁸ kind gaat, en zonder leeftijdsbeperking als het kind een intra- of extramurale dienstverlening of behandeling krijgt georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

Corona-ouderschapsverlof wordt opgenomen voor een of (mocht de maatregel na 30 juni worden verlengd) meer volledige kalendermaanden en voor het resterende gedeelte van een kalendermaand.

Loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof is een apart stelsel. De periode waarvoor loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof wordt genomen gaat dan ook niet af van de globale periode loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof waarop een personeelslid (nog) recht heeft. Een lopende loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof in de betrokken periode kan, als het bestuur ermee instemt, worden geschorst voor of omgezet naar⁹ een loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof. De onderbrekingsuitkering voor loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof is hoger dan die voor loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof.

De loopbaanonderbreking moet ten minste drie werkdagen op voorhand bij het bestuur worden aangevraagd met een aangetekende brief of tegen afgiftebewijs op het duplicaat van de aanvraag. De aanvraag vermeldt begin- en einddatum. Het bestuur antwoordt binnen zes werkdagen, alleszins vóór de aanvang van de loopbaanonderbreking (ook over de schorsing of omzetting van de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof).

De onderbrekingsuitkering moet schriftelijk worden aangevraagd bij de RVA binnen de maand na aanvang van de loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof.

⁸ Gehandicapt is:

- wie als dusdanig is ingeschreven bij het Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées, het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, de Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées of de Dienststelle für Personen mit Behinderung;
- wie een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- wie een attest heeft van de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte met een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % (attest uitgereikt 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).
- het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht dat het bewijs kan voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % na een gerechtelijke beslissing;
- wie een attest van blijvende invaliditeitserkenning heeft van zijn verzekeringsinstelling of het RIZIV.

⁹ Omzetting van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof naar loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof kan als het om een loopbaanonderbreking voor hetzelfde volume gaat. Zo'n omzetting (in tegenstelling tot een schorsing) kan al met terugwerkende kracht tot de eerste mei. Inhoudelijk is er verder geen verschil met een schorsing. In beide gevallen loopt de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof na de schorsing of de omzetting door tot de oorspronkelijk vastgelegde einddatum. De door de schorsing of omzetting gerecupereerde periode van de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof kan vanaf 1 september 2020 worden opgenomen volgens de modaliteiten die van dan af gelden voor nieuwe loopbaanonderbrekingen voor ouderschapsverlof.

De schorsing van de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en de omzetting ervan naar loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof moeten schriftelijk aan de RVA worden gemeld.

LOOPBAANONDERBREKING VOOR MEDISCHE BIJSTAND

Volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor medische bijstand kan alleen opgenomen worden in periodes van minimaal één en maximaal drie maanden. Per patiënt aan wie bijstand wordt verleend, kan het alles samen gaan om 12 maanden bij een volledige loopbaanonderbreking, om 24 maanden bij een gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Bij volledige loopbaanonderbreking kan, met akkoord van het bestuur, de minimumduur voortaan worden ingekort tot één, twee of drie weken (voor de opname in één keer van een (eventuele) rest van minder dan één maand is geen toestemming van het bestuur nodig).

Als een periode van loopbaanonderbreking eindigt in de herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, of in een periode van zeven kalenderdagen ervóór, en er vangt in diezelfde vakantieperiode of in de periode van zeven kalenderdagen erna een nieuwe aan, dan wordt het tussenliggende deel van de vakantie beschouwd als een afwezigheid voor verminderde prestaties. Die periode komt niet in mindering op de periode van afwezigheid voor verminderde prestaties waarop het personeelslid nog recht heeft (maximaal 60 maanden over de hele loopbaan). De periode wordt overigens ook meegenomen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

LOOPBAANONDERBREKING VOOR PALLIATIEVE ZORG

Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorg kan alleen opgenomen worden voor één maand.

Die periode kan twee keer met telkens één maand worden verlengd.

Dat geldt nu ook al, maar de regelgeving had het nog over de mogelijke verlenging met slechts één keer een maand.

LOOPBAANONDERBREKING VOOR MANTELZORG

Het gaat hier om een nieuwe ‘thematische’ loopbaanonderbreking, voor personeelsleden die erkend mantelzorger zijn (voorlopig zijn die er niet: er is nog geen KB dat de erkenning regelt):

- ze kunnen hun opdracht volledig onderbreken gedurende één maand per zorgbehoevende en voor maximaal zes maanden in hun loopbaan;
- ze kunnen hem ook deeltijds onderbreken – halftijds¹⁰ aan de slag blijven of hun opdracht¹¹, als ze een voltijdse opdracht hebben, voor 1/5 onderbreken: dat kan voor twee maanden per zorgbehoevende en voor maximaal twaalf maanden in hun loopbaan.

De loopbaanonderbreking voor mantelzorg gaat in op de eerste dag van de week die volgt op de week waarin het personeelslid ze aan het bestuur heeft gemeld. Ze kan vroeger ingaan, als het bestuur daarmee instemt.

¹⁰ Het personeelslid moet een halftijdse opdracht blijven uitoefenen. De uren waarvoor het ter beschikking gesteld zou zijn wegens ontstentenis van betrekking, worden meegerekend als ‘opdracht’.

¹¹ Het personeelslid dat voor 1/5 onderbreekt, moet voor 4/5 aan de slag blijven. De uren waarvoor het ter beschikking gesteld zou zijn wegens ontstentenis van betrekking, worden meegerekend als ‘opdracht’.

INGANGSDATUM

Op de bepalingen over de loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof na, gaan de maatregelen in op 1 september 2020.

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, áls 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 getemporeerd. 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.