

# Op Stapel 2016-04

18 april 2016

*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 uitsluitsel 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](mailto:guido.liessens@g-o.be)

Jan Brewée  
[jan.brewee@g-o.be](mailto:jan.brewee@g-o.be)

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

### **In deze aflevering:**

---

- **Stand van zaken ontwerp-BVR tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet**

**Omdat we uit het onderwijsveld veel vragen krijgen over de loopbaanonderbrekingen (wat is volgend schooljaar nog mogelijk en hoe ziet het nieuwe Vlaamse zorgkrediet eruit?), geven wij, bij wijze van uitzondering, kort toelichting bij onderhandelingen die lopen maar niét zijn afgesloten.**

**Omdat het besluitvormingsproces dus nog een lange weg heeft te gaan, geldt meer dan ooit dat we de toelichting in *Op Stapel* geven ‘onder strikt voorbehoud van wijziging’.**

## **Stand van zaken ontwerp-BVR tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet**

---

Op de thematische loopbaanonderbrekingen (voor ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatieve zorg)<sup>1</sup> na (die blijven voorlopig federaal), verdwijnen álle stelsels van loopbaanonderbreking op 2 september 2016. In de plaats ervan komt een Vlaams stelsel van zorgkrediet. Het besluit regelt het zorgkrediet voor de hele Vlaamse openbare sector. Per domein (bijvoorbeeld: onderwijs) zal het (wellicht) nog worden aangevuld met een besluit dat de concrete modaliteiten regelt.

Wie uiterlijk op 1 september 2016 nog is ingestapt in een van de stelsels die verdwijnen, geniet er nog de voordelen van voor de duur waarvoor de aanvraag is gebeurd en volgens de modaliteiten in die aanvraag (= één jaar voor de gewone loopbaanonderbreking (voor de meeste personeelsleden binnen onderwijs althans); ononderbroken tot aan het pensioen voor de gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+). Overstap van een loopbaaneinde-loopbaanonderbreking (gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+ of 50+) die is aangegaan voor 1/5, naar een halftijdse loopbaanonderbreking loopbaaneinde-loopbaanonderbreking (gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+ of 50+) zal dus niet langer kunnen; ook het heropnemen van een loopbaanonderbreking na een schorsing ervan om een thematische loopbaanonderbreking op te nemen, zal niet langer kunnen.

Ook in het nieuwe Vlaamse stelsel van zorgkrediet krijgt het personeelslid dat zijn arbeidsprestaties onderbreekt, een onderbrekingsuitkering. Beide zijn gekoppeld: als het personeelslid géén recht heeft op een onderbrekingsuitkering, is er ook geen onderbreking van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet mogelijk.

Het zorgkrediet is thematisch. De arbeidsonderbreking moet dus worden gemotiveerd.

---

<sup>1</sup> Vanaf 2 september 2016 wordt overigens ook voor de nieuwe aanvragen voor thematische loopbaanonderbrekingen niet meer in Vlaamse aanmoedigingspremies voorzien (die kwamen bovenop de federale onderbrekingsuitkering). Voor de niet-thematische loopbaanonderbrekingen zijn die er al niet meer sedert 1 februari.

Het personeelslid mag zijn prestaties onderbreken (het gaat in hoofde van het personeelslid dus om een recht) om de volgende motieven:

- om voor zijn kind (of dat van zijn echtgenoot of partner waarmee het personeelslid wettelijk samen woont, of zijn pleegkind) te zorgen, tot de dag waarop het kind twaalf wordt;
- om zorg te dragen voor zijn gehandicapt kind (een kind dat voor ten minste 66% lichamelijk of geestelijk ongeschikt is, een aandoening heeft van ten minste 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de regelgeving betreffende de kinderbijslag of een kind erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap of door Integrale Jeugdhulp);
- om bijstand en zorg te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad (bloed- en aanverwant van het personeelslid zelf of van de persoon met wie het personeelslid getrouwd is of waarmee het een verklaring heeft afgelegd van wettelijke samenwoning);
- om palliatieve zorg te verlenen aan een ongeneeslijke zieke die terminaal is;
- om een opleiding te volgen: het moet gaan om een opleiding erkend (al dan niet georganiseerd, gefinancierd of gesubsidieerd) door de Vlaamse overheid of georganiseerd door een opleidingsverstrekker erkend in het kader van de regelgeving rond opleidingscheques of de regelgeving tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen waarvan het programma telkens minimaal 120 contacturen of 9 studiepunten op jaarbasis omvat.

Anders dan voor de thematische loopbaanonderbreking is de duur waarvoor de prestaties kunnen worden onderbroken binnen het stelsel van het zorgkrediet, niét geënt op de zorgbehoevende (bij de thematische loopbaanonderbreking heeft het personeelslid recht heeft op een aantal maanden loopbaanonderbreking voor elke zorgbehoevende die hij bijstaat).

De totale duur van het zorgkrediet over de hele loopbaan is voor elk personeelslid beperkt tot:

- 18 maanden voor wie zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt;
- 36 maanden bij onderbrekingen waarbij het personeelslid halftijds aan de slag blijft;
- 90 maanden bij de onderbreking van een voltijdse arbeidsprestatie met een vijfde.

Die termijnen zijn niét cumulatief:

- een personeelslid dat zijn arbeidsprestaties binnen het stelsel van het zorgkrediet drie maanden volledig onderbreekt, zou daarna zijn arbeidsprestaties nog 15 maanden volledig kunnen onderbreken, het zou zijn voltijdse prestaties nog 75 maanden voor een vijfde kunnen onderbreken of het zou zijn prestaties nog voor 30 maanden kunnen onderbreken in het stelsel waarbij het halftijds aan de slag blijft;
- een personeelslid dat zijn (voltijdse) arbeidsprestaties vier maanden onderbreekt voor een vijfde, zou daarna zijn (voltijdse) arbeidsprestaties nog 86 maanden kunnen onderbreken voor een vijfde, het zou zijn prestaties nog gedurende 18 maanden volledig (delen van maanden worden – bij de eindafrekening – volledige maanden!) kunnen onderbreken of 35 maanden in het stelsel waarbij het halftijds aan de slag blijft.

Voor palliatieve zorg is enkel een volledige onderbreking mogelijk (althans volgens de tekst die voorligt: de overheid lijkt wel oor te hebben naar het argument dat verschillende mensen elk deeltijds voor de palliatieve zorg van een terminaal zieke willen instaan).

Eventuele **loopbaanonderbrekingen** vroeger in de carrière of ingegaan vóór 2 september hebben geen invloed op het volume zorgkrediet waarover een personeelslid beschikt.

De onderbreking moet worden aangevraagd voor minstens drie maanden (uitzonderingen zijn aanvragen voor palliatief verlof – minimaal één maand, maximaal drie maanden – en aanvragen om een kredietsaldo van minder dan drie maanden op te nemen – minimaal één maand) en (per aanvraag) voor maximaal twaalf maanden. Houd er wel rekening mee dat het hier om een kaderbesluit gaat: in het specifieke besluit voor onderwijs kunnen nog nadere modaliteiten worden gepreciseerd die rekening houden met de concrete organiseerbaarheid binnen een onderwijscontext.

De onderbrekingen gelden als ‘met prestaties gelijkgestelde periodes’ voor pensioen, kinderbijslag, werkloosheid en ziekteverzekering.

De onderbrekingsuitkering loopt over de hele periode van het zorgkrediet en bedraagt: 527 euro bruto per maand bij een volledige onderbreking, 275 euro bruto per maand bij een onderbreking waarbij het personeelslid halftijds aan de slag blijft en 131 euro bruto per maand bij een onderbreking van een voltijdse arbeidsprestatie met een vijfde. Het gaat om bedragen voor een hele maand: bij een kortere onderbreking worden ze in verhouding ingekort. De bedragen voor een gedeeltelijke onderbreking liggen iets hoger bij een alleenstaande ouder (ongeacht het motief waarvoor die zijn arbeidsprestaties onderbreekt): 330 euro bruto per maand bij een onderbreking waarbij het personeelslid halftijds aan de slag blijft en 200 euro bruto per maand bij een onderbreking van een voltijdse arbeidsprestatie met een vijfde. De bedragen worden geïndexeerd; de vermelde bedragen zijn gekoppeld aan spilindex 103,14 van 1 juni 1999.

De aanvraag voor een uitkering moet tijdig worden ingediend (binnen twee maanden na de aanvang van de onderbreking): anders gaat het recht op uitkering verloren voor de periode vóór de verzending van de aanvraag.

De onderbreking kan niet gecumuleerd worden met:

- een politiek mandaat (op dat van gemeenteraadslid, provincieraadslid, districtsraadslid of OCMW-raadslid na);
- een bijkomende activiteit als loontrekkende die niet al drie maanden vóór de aanvang van de onderbreking werd uitgeoefend;
- een bijkomende zelfstandige activiteit, behalve (voor maximaal twaalf maanden) bij een volledige onderbreking, als die zelfstandige activiteit ook al gedurende ten minste twaalf maanden vóór de aanvang van de onderbreking werd uitgeoefend;
- een (Belgisch of buitenlands) pensioen (daarop zijn enige uitzonderingen: zo is cumulatie wél mogelijk met een overgangsuitkering en ook met een overlevingspensioen, maar in dat geval beperkt tot een eenmalige periode van twaalf (al dan niet opeenvolgende) kalendermaanden (die periode van twaalf maanden wordt verminderd met de maanden waarvoor het personeelslid bovenop het overlevingspensioen nog een vervangingsinkomen ontvangt, een vergoeding wegens ziekte of onvrijwillige werkloosheid of wegens invaliditeit, of een vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag).