



Kind op komst

*Zwangerschap, moederschapsrust,
geboorteverlof, adoptie- en pleegouderverlof*



INHOUD

KIND OP KOMST	5
JE BENT ZWANGER	6
Zwanger en aan het werk	6
Beschermende maatregelen	6
Wat als je werkgever nalaat of weigert maatregelen te nemen?	9
Zwanger en op zoek naar werk	10
Miskraam	11
JE KIND IS GEBOREN	12
Moederschapsrust	12
Voor werkende mama's	12
Voor werkzoekende moeders	16
Voor moeders met tijdelijke contracten en andere statuten	16
Uitkeringen	17
Geboorteverlof / je partner	17
Ziekenhuisopname of overlijden	18
Borstvoeding	18
Borstvoedingspauzes	19
Ouderschapsverlof en tijdskrediet	20
Premies	20
Startbedrag	20
Groei pakket	22
JE ADOPTEERT EEN KIND	24
JE WORDT PLEEGOUDER	26



KIND OP KOMST

Je verwacht een kindje. Het ACV wenst je van harte proficiat! Natuurlijk heb je allerlei vragen. Deze brochure wil jouw gids zijn voor, tijdens en na de komst van je kindje.

We deelden de informatie op in vier delen, al naargelang jouw situatie:

- **Je bent zwanger**
- **Je kind is geboren**
- **Je adopteert een kind**
- **Je wordt pleegouder**

Deze brochure biedt je algemene informatie over wat je in deze situaties doet op het werk (of als je werkzoekend of schoolverlater bent). Informeer zeker ook eens bij je centrale of bij je vakbondsafgevaardigde op de werkvloer of er in jouw sector (bijvoorbeeld de openbare sector) of onderneming aparte regelingen gelden.

We brengen ook graag andere ACV-brochures onder je aandacht. De brochure 'Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verlopen in de privésector' bijvoorbeeld. Wil je minder werken om meer tijd te hebben voor je gezinsleven? Onder sterke druk van het ACV zijn een aantal wettelijke rechten voor werknemers zoals tijdskrediet in het leven geroepen. Wil je weten wat je mogelijkheden zijn om minder te gaan werken of je loopbaan te onderbreken? We bieden je een overzicht van de wetgeving en van alle uitkeringen en premies waar je recht op hebt. Raadpleeg onze dienstverleners in een van de ACV-dienstencentra (adressen en openingsuren op www.hetacv.be/contact) of neem een kijkje op www.hetacv.be/tijdskrediet. Op deze site kan je online een simulatie maken van de gevolgen voor je inkomen als je minder gaat werken. Ben je benieuwd naar de lonen in je sector? Doe de loonenquête op www.hetacv.be/loon, want voor hetzelfde geld verdienen je beter.



JE BENT ZWANGER

ZWANGER EN AAN HET WERK

Ben je zwanger en werk je? Breng dan je werkgever zo snel mogelijk op de hoogte met een medisch attest van je dokter.

- Je kunt de werkgever het attest overhandigen, waarbij je hem laat tekenen voor ontvangst;
- Je kunt de werkgever het attest e-mailen en vragen om in een e-mail te bevestigen dat hij het goed ontvangen heeft;
- Je kunt het attest aangetekend opsturen naar je werkgever.

Op deze manier heb je een eenvoudig bewijs dat je werkgever op de hoogte is van je zwangerschap. Vanaf dat moment ben je immers door een aantal maatregelen beschermd.

BESCHERMENDE MAATREGELEN

Risico's op de werkvloer

Vrouwen werken vaak verder als ze zwanger worden. Maar in een aantal beroepen lopen zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven risico's.

Je werkgever heeft vooraf een risicoanalyse gemaakt. Als er op de werkvloer een risico is voor jouw gezondheid of die van je kind, moet je werkgever verplicht maatregelen nemen. Daarom is het belangrijk dat je je werkgever zo snel mogelijk op de hoogte brengt van je zwangerschap. Je werkgever is op zijn beurt verplicht om de preventieadviseur-arbeidsarts hierover in te lichten. Dit betekent dat je arbeidsomstandigheden of je werktijden tijdelijk kunnen veranderen.



Is het nodig maar niet haalbaar om je arbeidsomstandigheden of werktijden tijdelijk aan te passen tijdens je zwangerschap? Je werkgever moet ervoor zorgen dat je ander werk kan doen dat je toestand wel toelaat. Als ook dat niet kan, wordt de uitvoering van je arbeidsovereenkomst geschorst en krijg je een uitkering of (als je onder een overheidsstatuut valt) word je vrijgesteld van arbeid.





Je werkgever is verplicht onmiddellijk de bovenstaande procedure toe te passen als je bijvoorbeeld aan een van de volgende risico's wordt blootgesteld:

- Het regelmatig en zonder hulp van een collega dragen van lasten tijdens de laatste drie maanden van de zwangerschap tot tien weken na de geboorte;
- Omgevingswarmte boven de 30°C;
- Ioniserende straling;
- Biologische stoffen zoals sommige bacteriën, virussen en parasieten;
- Een hele lijst chemische stoffen;
- Een gevaar of aandoening die verband houdt met je arbeid en door de preventieadviseur wordt vastgesteld;
- Besmetting met het Hepatitis B-virus, het Rubivirus (Rubella), HIV, Herpes, toxoplasmose ...

Nadat de duur van deze maatregelen is verstreken, is je werkgever verplicht jou onder dezelfde voorwaarden als voorheen tewerk te stellen. De maatregelen worden genomen op voorstel van de preventieadviseur-arbeidsarts. Je werkgever draagt hiervoor de kosten.



Via de website www.werk.be kun je de wetgeving rond moederschapsbescherming raadplegen. In de bijlagen aan de Codex over het welzijn op het werk, boek X, titel 5 vind je een lijst van fysieke, biologische en chemische agentia en arbeidsomstandigheden (1) waarvan de werkgever moet nagaan of er een risico is voor de zwangerschap of de borstvoeding, die verboden zijn voor zwangere werkneemsters (2) of werkneemsters die borstvoeding geven (3).

Verwijdering van het werk

Word je door de regels hierboven volledig uit het werk verwijderd? Dan maakt de preventieadviseur een attest op over de verplichte werkverwijdering dat jij aan je ziekenfonds bezorgt. Je kan van je werk worden verwijderd zowel tijdens de zwangerschap als tot maximaal vijf maanden na de geboorte. Het ziekenfonds betaalt je voor die periode uitkeringen. Die bedragen 78% van het begrensde brutoloon.

Wanneer je andere arbeidsomstandigheden, werktijden of een overplaatsing aanvaardt en daardoor minder loon ontvangt van je werkgever, past het ziekenfonds het verschil met je gebruikelijke loon volledig bij.

Afwezigheid onderzoeken

Als je zwangerschapsonderzoeken moet ondergaan die niet kunnen plaatsvinden buiten de werkuren, mag je afwezig zijn op het werk en behoud je toch je loon. Om recht te hebben op je loon, moet je wel je werkgever vooraf op de hoogte brengen van je afwezigheid. Als het arbeidsreglement dat voorschrijft, kan je werkgever een medisch attest vragen dat je afwezigheid rechtvaardigt.

Overwerk

Tijdens je zwangerschap mag je niet overwerken. Dit geldt niet voor vrouwen die een vertrouwensfunctie of een leidende functie uitoefenen.



Nachtarbeid

Je mag niet worden verplicht om nachtarbeid (arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 en 6 uur) te doen:

- vanaf acht weken voor de vermoedelijke datum van je bevalling;
- in de periode voorafgaand aan deze acht weken, op voorwaarde dat je een medisch attest kan voorleggen dat de noodzaak van dit verbod aantoonst. Dit verbod kan je ook nog invoeren tot vier weken na het bevallingsverlof. Je werkgever is dan verplicht je werk naar overdag te verplaatsen.

Is dit niet haalbaar? Dan wordt de uitvoering van je arbeidsovereenkomst geschorst en krijg je een uitkering. Vanaf de zesde week voor de vermoedelijke datum van je bevalling wordt het bevallingsverlof toegekend.

Nadat de duur van deze maatregelen is verstreken, is je werkgever verplicht je onder dezelfde voorwaarden als voorheen tewerk te stellen.

Wat als je werkgever nalaat of weigert maatregelen te nemen?

- In de privésector: probeer de zaak eerst binnen je onderneming op te lossen. Neem daarvoor contact op met de preventieadviseur-arbeidsarts of met de vakbondsafvaardiging als die er zijn. Als de werkgever bijvoorbeeld niet overgaat tot verwijdering terwijl dit noodzakelijk is of je gaat niet akkoord met een beslissing van de preventieadviseur, kan je contact opnemen met de afdeling Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werk. De contactgegevens vind je op www.werk.belgie.be.
- In de openbare sector: in de meeste diensten zijn er overlegcomités met een syndicaal statuut die kunnen tussenkomen. Als die er niet zijn, neem dan contact op met afgevaardigden van andere inspraakstructuren zoals de paritaire comités, lokale onderhandelingscomités enz. Je kan je klacht ook melden aan het diensthoofd Veiligheid en Gezondheid.

Ontslag

Als je werkt in de privésector of als contractuele of tijdelijke kracht in de openbare sector, mag je werkgever je niet ontslaan vanaf het ogenblik dat hij op



de hoogte is van je zwangerschap tot één maand na het einde van je moederschapsrust, tenzij om redenen die niets met je zwangerschap te maken hebben. Je kunt dus wel ontslagen worden omwille van ernstige fouten die je maakt, economische redenen, reorganisatie van het bedrijf ...

Ontslaat jouw werkgever je, vraag dan de reden op papier. Word je tijdens deze periode ontslagen zonder geldig motief of omwille van je zwangerschap, dan moet je werkgever je de normale opzeggingsvergoeding betalen, met zes maanden brutoloon extra.

Nabevallingsrust bij ziekte, tijdelijke werkloosheid en verwijdering van het werk

Sinds de wet van 1 maart 2020 hebben zwangere werkneemsters die ziek worden, op tijdelijke werkloosheid terugvallen of van het werk verwijderd worden, recht op hun volledige nabevallingsrust. Periodes van ziekte, tijdelijke werkloosheid en werkverwijdering net voor de bevalling, verminderen door deze wet niet langer de nabevallingsrust. Werkneemsters in deze situatie kunnen er dus voor kiezen de volledige periode van 14 weken nabevallingsrust te nemen. Als het gaat om de geboorte van een meerling, is er recht op 16 weken.

Pendel je naar je werk of reis je met de trein? Vanaf de zesde maand van je zwangerschap kan je met je vervoersbewijs plaatsnemen in een eerste klaswagon. Hou een doktersattest op zak als bewijs van je zwangerschap.



ZWANGER EN OP ZOEK NAAR WERK


Als je zwanger bent en je bent werkzoekend met recht op uitkeringen, bezorg dan een medisch attest aan de VDAB (als je in Vlaanderen woont) of Actiris (als je woont in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest). Je mag geen werk weigeren omdat je




zwanger bent. Maar het werk mag niet schadelijk zijn voor de gezondheid van jou en je kind, en het moet de beschermingsmaatregelen voor zwangere werkneemsters respecteren (zie pagina 6).

Je toekomstige werkgever mag de vraag of je zwanger bent enkel stellen als het gaat om een job die zwangere vrouwen niet mogen uitoefenen. Het is verboden om je op grond van je zwangerschap niet aan te werven.

Zodra je beslist met zwangerschapsverlof te gaan, ontvang je geen werkloosheidsuitkering meer. Je ontvangt in elk geval geen werkloosheidsuitkering tijdens de negen weken (verplichte) moederschapsrust. Vul dan 'Z' in op je controlekaart. Je vraagt in de plaats via je ziekenfonds een zwangerschapsuitkering aan. Na het zwangerschapsverlof moet je je opnieuw inschrijven bij VDAB of Actiris en dit melden aan het ACV.



Krijg je een job niet omdat je zwanger bent? Verzamel dan zoveel mogelijk bewijsmateriaal (bijvoorbeeld namen van getuigen die bezwarende uitspraken hebben gehoord) en neem contact op met het ACV.



Ben je pas afgestudeerd en nog in de beroepsinschakelingstijd? Dan geldt de verplichte moederschapsrust (negen weken) mee als beroepsinschakelingstijd.

MISKRAAM

We wensen je een probleemloze zwangerschap en bevalling toe. Maar soms loopt het anders.

- Verlies je je kindje voor de zesde maand van je zwangerschap? Dan bepaalt je dokter de duur van je ziekteverlof.
- Verlies je je kindje na zes maanden zwangerschap? Dan heb je recht op moederschapsrust en het startbedrag (zie pagina 12).

JE KIND IS GEBOREN

Binnen de 15 dagen na de geboorte moet je je kind aangeven op de bevolkingsdienst van de gemeente waar het is geboren. Jij, de andere ouder of de directie van het ziekenhuis waar het kind is geboren kunnen het kind aangeven. Ook kinderen die dood worden geboren na zes maanden zwangerschap moet je aangeven. Neem je identiteitskaart mee, een medisch geboortetest en (indien van toepassing) je trouwboekje. Voor moeders volgt de wettelijke erkenning van het kind automatisch uit de vermelding van de naam van de moeder op de geboorteakte. Als je niet gehuwd bent moet de burgerlijke stand voor de andere ouder een aparte erkenning opmaken. Het handigste is om dit vooraf te regelen op het gemeentehuis met een prenatale erkenning.

Als je kindje geboren is, geeft dit recht op moederschapsrust (voor de moeder van het kind) en op geboorteverlof (voor de andere ouder).

MOEDERSCHAPSRUST

VOOR WERKENDE MAMA'S

Je zwangerschap geeft je recht op **15 weken rust** of 105 kalenderdagen. Voor vrouwen die bevallen van een twee- of meerling bedraagt dat 17 weken, eventueel op jouw verzoek te verlengen met maximaal twee weken.

- **Na de bevalling** neem je **sowieso negen weken** rust (de verplichte 'moederschapsrust').
- Je mag je werk onderbreken **vanaf zes weken voor je vermoedelijke bevalingsdatum**. Bij een twee- of meerling is dat vanaf acht weken voor je vermoedelijke bevalingsdatum. Beval je later dan voorzien, dan verlies je niet de negen weken moederschapsrust.

Je mag ook blijven werken. Het deel van de zes weken die je voor de werkelijke bevalingsdatum bent blijven werken, mag je na de bevalling opnemen.





Één week kan je niet overdragen. De zeven dagen voor de vermoedelijke bevalling moet je verplicht rust opnemen. Beval je vroeger dan voorzien? Dan kun je deze dagen na de bevalling niet meer inzetten.

Wat breng je in orde?

- **Privésector**

Wanneer je je moederschapsrust wil laten beginnen, geef je aan je werkgever een medisch attest waarop de vermoedelijke datum van je bevalling staat.

- **Overheidspersoneel**

Voor je moederschapsrust opneemt, verwittig je je diensthoofd en de personeelsdienst met een medisch attest waarop de vermoedelijke datum van je bevalling staat. Besturen die afhangen van de Administratieve Gezondheidsdienst (AGD) van de FOD Volksgezondheid maken ook een medisch attest over aan de AGD.

Als contractuele werknemer of tijdelijke in het onderwijs moet je bovendien het ziekenfonds op de hoogte brengen met een medisch attest, ten laatste op de dag dat je moederschapsrust begint.

Bij het begin van je moederschapsrust stuur je een medisch attest naar het ziekenfonds waarop je vermoedelijke bevallingsdatum staat. Het ziekenfonds stuurt je dan een inlichtingenblad dat je ingevuld terugbezorgt.

Was je bij het begin van je moederschapsrust al arbeidsongeschikt of uit je werk verwijderd?

Dan is het overbodig het attest te bezorgen. Het volstaat dan het geboortetestament aan het ziekenfonds over te maken. Na het einde van de moederschapsrust laat je door je werkgever een kaartje van werkhervatting (dat je van het ziekenfonds ontvangt) invullen dat je aan het ziekenfonds bezorgt.





Na de bevalling ontvang je op het gemeentehuis een geboortetest dat bestemd is voor het ziekenfonds. Bezorg het zo snel mogelijk. Op basis van dit attest berekent het ziekenfonds de einddatum van je moederschapsrust.

Heb je **verlof** gepland tijdens de zes weken voor je vermoedelijke bevallingsdatum? Die tellen mee als werkdagen en verlengen dus ook je postnatale rust. Valt je moederschapsrust samen met **collectieve vakantie** (sluiting van het bedrijf tijdens een collectief bepaalde vakantieperiode)? Dan zijn deze collectieve vakantiedagen voor jou niet verloren. Je mag ze opnemen buiten je moederschapsrust in overleg met je werkgever.


Ben je **ziek tijdens je moederschapsverlof**? Dan ontvang je een uitkering van het ziekenfonds en is er geen recht op gewaarborgd loon.

Ben je **ziek vóór de aanvang van het moederschapsverlof**, dan wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wegens arbeidsongeschiktheid en heb je recht op gewaarborgd loon.



Heb je al gevraagd om moederschapsverlof te nemen, maar ben je arbeidsongeschikt vóór het moederschapsverlof is ingegaan, dan kan je je nabevallingsverlof verlengen. Je moet wel een getuigenschrift van arbeidsongeschiktheid aan het ziekenfonds bezorgen. Vanaf dat moment is er geen recht meer op gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid en krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

Moet je **kindje in het ziekenhuis** blijven in de periode na de eerste zeven dagen na de geboorte? Dan kan de moederschapsrust worden verlengd. De duur daarvan stemt overeen met de periode van hospitalisatie van het kind (beperkt tot een maximum van 24 weken). Bezorg in dat geval een attest van het ziekenhuis aan je werkgever dat de voorziene duur van de opname aangeeft. Als de hospitalisatie langer duurt, leg je een nieuw attest voor.



Als je dit wenst kan je twee weken van de moederschapsrust na de bevalling omzetten in verlofdagen. Die moet je opnemen binnen een periode van maximaal acht weken na het einde van de moederschapsrust. Op die manier kan je **je werk geleidelijk of deeltijds hervatten**. Je beslist zelf wanneer je deze verlofdagen opneemt. Je moet je werkgever wel ten laatste vier weken voor het einde van de moederschapsrust van je planning op de hoogte brengen.

Ben je zelf in het ziekenhuis tijdens het zwangerschapsverlof? Dan kan je partner het nog op te nemen deel van de moederschapsrust zelf opnemen. Hetzelfde geldt bij je overlijden.

Ben je na de moederschapsrust arbeidsongeschikt? Vraag dan de normale ziekteuitkering aan. Stuur dus een medisch attest naar de adviserende arts van je ziekenfonds.

VOOR WERKZOEKENDE MOEDERS

Als werkloze val je voor wat de moederschapsrust betreft onder dezelfde regeling als werkneemsters. Vijf van de zes weken voor de geboorte (tot één week voor de bevalling), kan je dus opnemen na de bevalling bovenop de negen verplichte weken.

Plaats tijdens je moederschapsrust een 'Z' in de vakjes van je (online) controlekaart. Binnen de zeven dagen na het einde van je moederschapsrust moet je je opnieuw inschrijven bij de VDAB of Actiris en je met het kaartje 'werkhervatting' (dat je bij de aanvraag van je ziekte-uitkering van de mutualiteit hebt gekregen) persoonlijk aanmelden bij het ACV. Je kan ook eventuele resterende verlofdagen die door de werkloosheidsverzekering worden vergoed opnemen aansluitend op de moederschapsrust. Voor die dagen vul je dan een 'V' in op je controlekaart. Heb je geen recht meer hierop, vraag dan meteen na je moederschapsrust werkloosheidsuitkeringen aan.

VOOR MOEDERS MET TIJDELIJKE CONTRACTEN EN ANDERE STATUTEN

- Werk je met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, een uitzendcontract, een vervangingsovereenkomst, ben je gesco (gesubsidieerd contract bij de Vlaamse overheid) ...? Dan ben je werkneemster zolang je contract duurt. Wordt je contract niet verlengd, dan volg je de regeling van de werkzoekende moeders. Je werkgever of uitzendkantoor mag je niet weigeren een nieuw contract te geven omwille van de zwangerschap.
- Werk je in een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA)? Dan volg je de regeling van de werkzoekende moeders. Hetzelfde geldt als je een beroepsopleiding volgt van de VDAB of Actiris. Als je de opleiding door je zwangerschap moet onderbreken, heb je geen waarborg dat je die daarna kunt voorzetten, voleindigen of herstarten.



UITKERINGEN

Gedurende de 15 weken moederschapsrust ontvang je een uitkering van het ziekenfonds.

- **Privésector**

Werkneemsters ontvangen de eerste 30 dagen 82% van het brutoloon. Vanaf de 31^e dag bedraagt de uitkering 75% van het begrensd brutoloon.

- **Overheidspersoneel**

- Ben je vastbenoemd of statutair? Dan betaalt de overheid je tijdens je 15 weken moederschapsrust je volledig loon. Personeel van de plaatselijke besturen heeft mogelijk een afwijkende regeling.
- Werk je in contractueel dienstverband (hulppersoneel, tijdelijke in het onderwijs, gesubsidieerde contractuele)? Dan volg je de regeling van de privésector.

- **Werkzoekenden**

Voor moeders met recht op een werkloosheidsuitkering volgt de ziekteuitkering de evolutie van de werkloosheidsuitkering. De eerste 30 dagen na de geboorte ontvang je een supplement van 19,5% van het referteloon. Vanaf de 31^e dag is dit een supplement van 15%.

GEBORTEVERLOF / JE PARTNER

- **In de privésector**

Sinds januari 2021 heeft de partner met wie de moeder en het kind samenwonen en waar het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, bij de geboorte recht op 15 dagen verlof, op te nemen binnen vier maanden vanaf de dag van de bevalling. Hiervan betaalt de werkgever drie dagen (klein verlet) en het ziekenfonds twaalf dagen (82% van het begrensde brutoloon). Het geboorteverlof kan in één keer of gespreid worden opgenomen. Vanaf 1 januari 2023 worden er nog eens 5 bijkomende dagen toegekend. Het geboorteverlof zal dan 20 dagen bedragen voor de geboortes die vanaf 1 januari 2023 plaatsvinden. Opgelet: is je kindje geboren vóór 1 januari 2021? Dan val je onder de oude regeling, en gaat het om respectievelijk 3 en 7 dagen.



- **In de openbare diensten**

Vanaf 1 januari 2021 krijgen ook vaders en meemoeders in de openbare sector er vijf dagen geboorteverlof bij, tot een maximum van vijftien dagen. Voor de geboortes vanaf 1 januari 2023 wordt dat aantal nogmaals verhoogd met vijf dagen en wordt het totaal zo op twintig dagen gebracht. Hoeveel je uitbetaald krijgt, hangt af van je overheid en je statuut.

- **Werkzoekenden**

Werkzoekende partners hebben ook recht op tien dagen verlof binnen vier maanden na de bevalling, met behoud van de normale vergoeding werkloosheid. Wil je hiervan gebruikmaken, voeg dan een geboortetest en een verklaring met daarop de data van het verlof bij je controlekaart.

ZIEKENHUISOPNAME OF OVERLIJDEN

Als de moeder van het kind tijdens de moederschapsrust gehospitaliseerd wordt of overlijdt, kan de partner van de moeder het nog op te nemen deel van de moederschapsrust zelf opnemen. De partner van de moeder moet voor het begin van dit verlof zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen en inlichten over de aanvangsdatum en de vermoedelijke duur. De partner van de moeder moet wel zelf werknemer zijn, en recht hebben op ziekte- en invaliditeitsuitkeringen; deze regeling betreft dus hoofdzakelijk de privésector.

BORSTVOEDING

Er bestaat in België geen recht op borstvoedingsverlof, met name een recht op verlof om het kind te zogen. Er zijn wel borstvoedingspauzes. Tijdens de borstvoeding gelden dezelfde beschermingsmaatregelen als tijdens de zwangerschap. De reglementering voorziet in een lijst van risico's. Als je in risicovolle werkomstandigheden werkt, kan je van dit werk verwijderd worden. Dan heb je recht op een uitkering gelijk aan 60% van je (begrensd) brutoloon. In de praktijk verkiezen de meeste ouders echter ofwel een ouderschapsverlof, ofwel een tijdskrediet (zie de ACV-brochure 'Tijdskrediet en landingsbanen in de privésector' of www.hetacv.be/tijdskrediet).



BORSTVOEDINGSPAUZES

Borstvoedingspauzes zijn die momenten die je kan opnemen door ofwel het werk te onderbreken ofwel door wat later aan te komen of vroeger te vertrekken.

- **In de privésector**

Je mag borstvoedingspauzes nemen gedurende negen maanden vanaf de geboorte. Je hebt recht op één pauze per werkdag van minstens vier uur, of twee pauzes per werkdag van minstens 7,5 uur. Elke pauze duurt een halfuur.

Je werkgever stelt een ruimte voor het voeden van je kind ter beschikking. Als je wil afkolven, moet de werkgever voorzien in een apart lokaal met een rustbed en een koelkast.

Om van dit recht gebruik te maken, moet je een medisch attest ofwel een attest van Kind en Gezin leveren dat je borstvoeding geeft. In principe moet je de werkgever twee maanden op voorhand verwittigen hierover met een aangetekend schrijven of een brief of mail die je laat tekenen voor ontvangst.

Tijdens de borstvoedingspauzes heb je geen recht op loon van je werkgever, maar krijg je van het ziekenfonds een uitkering gelijk aan 82% van je brutoloon (zonder begrenzing).

- **In de openbare sector**

- Bij de federale overheid hebben zowel de statutaire ambtenaar als het contractueel personeelslid recht op borstvoedingspauzes (tot 9 maand na de geboorte) die bezoldigd zijn. Deze pauzes mogen niet gebruikt worden om later aan te komen of vroeger te vertrekken van het werk.
- Bij de Vlaamse overheid hebben zowel statutaire als contractuele personeelsleden recht op dienstvrijstelling voor het afkolven in een lokaal op het werk.
- Bij de lokale besturen krijgt het vrouwelijk personeelslid (zowel statutair als contractueel) ook betaalde borstvoedingspauzes, volgens dezelfde voorwaarden als bij de andere overheden.

OUDERSCHAPSVERLOF EN TIJDSKREDIET

Om je werk en je privéleven te kunnen combineren, zijn onder zware druk van het ACV onder meer ouderschapsverlof en tijdskrediet in het leven geroepen. Ouderschapsverlof is een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking om jonge kinderen op te voeden. Tijdskrediet is ook een vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking en kan je opnemen met meerdere motieven.

Meer weten? De ACV-brochure 'Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven in de privésector' biedt je een overzicht van de wetgeving en van alle uitkeringen en premies waar je recht op hebt. Raadpleeg ook onze dienstverleners in een ACV-dienstencentra in je buurt (adressen en openingsuren op www.hetacv.be/contact of neem een kijkje op www.hetacv.be/tijdskrediet.



PREMIES

STARTBEDRAG

De kinderbijslagwetgeving en dus ook de geboortepremie verschillen per regio. Onder welke wetgeving je valt, hangt af van de woonplaats van je kind.

Vlaanderen

In Vlaanderen heet het kraamgeld of de geboortepremie het 'startbedrag'. Het is een som die je ontvangt bij de geboorte van elk kind dat recht geeft op kinderbijslag (tegenwoordig 'het groeipakket'). Het startbedrag in Vlaanderen bedraagt per kind 1.144,44 euro.

Hoe je het startbedrag in Vlaanderen aanvraagt, vind je op de site van het groeipakket (www.groeipakket.be). Je kunt het startbedrag aanvragen ten vroegste 4 maanden voor de geschatte geboortedatum en tot vijf jaar na de geboorte.



In Vlaanderen kies je zelf voor een uitbetaler: Fons, Infino, Kidslife, MyFamily of Parentia.

Waaals Gewest

Woont je kind in het Waaals gewest, dan krijg je 1.122 euro voor elk kind. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen eerst geboren en daarna volgende kinderen.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Woont je kind in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dan krijg je 1.144,44 euro kraamgeld voor de eerste geboorte, en 520,20 euro voor elk volgend kind.



Als je werkt, werkloos, gepensioneerd of ziek bent, dan doe je de aanvraag bij het kinderbijslagfonds van je (laatste) werkgever.

Alle kinderen van een meerling worden beschouwd als eerstgeborenen voor de bepaling van het startbedrag.

Als je een miskraam hebt na 6 maanden zwangerschap of je kindje wordt dood geboren, heb je ook recht op het startbedrag.





Sommige gemeenten, ziekenfondsen, vakbonden en ondernemingen geven ook een premie als je een kindje krijgt. Informeer hiernaar bij deze instanties.

GROEIPAKKET

De kinderbijslagwetgeving verschilt per regio. Onder welke wetgeving je valt, hangt af van de woonplaats van je kind.

Vlaanderen

Vanaf 2019 spreken we in Vlaanderen niet langer van kinderbijslag, maar van het groeipakket. Vroeger verschilde het bedrag dat je ontving per kind, vanaf januari 2019 ontvang je als maandelijks basisbedrag per kind geboren vanaf 2019 169,79 euro. Kinderen geboren vóór 2019 krijgen de basisbedragen van de vroegere kinderbijslag, aangevuld met een leeftijdsbijslag op 6, 12 en 18 jaar.

Om je groeipakket aan te vragen en nadien te ontvangen, kun je het beste het startbedrag aanvragen bij een van de vijf Vlaamse uitbetalers van het groeipakket: Fons, Infino, Kidslife, MyFamily of Parentia. Daarna verloopt alles automatisch.

Fons is de publieke uitbetaler van het groeipakket. Infino, Kidslife, MyFamily en Parentia zijn private uitbetalers. Je mag vrij kiezen tussen een van deze vijf uitbetalers. Je mag in de toekomst overigens ook wisselen van uitbetaler. Je moet wel minstens 1 jaar lid blijven. Bijna alle in Vlaanderen verblijvende kinderen hebben recht op het groeipakket. Het groeipakket wordt uitbetaald aan een van beide ouders. De ouders kiezen zelf aan wie. Maak je geen keuze, dan krijgt de jongste ouder het groeipakket uitbetaald. In een aantal specifieke gevallen gelden andere regels. Je kind heeft recht op het groeipakket vanaf de maand die volgt op de geboorte. De eerste uitbetaling volgt een maand later.

Naast het start- en basisbedrag bevat het groeipakket ook sociale en zorgtoeslagen, een schoolbonus en 'participatietoeslagen'. Op een sociale toeslag heb je recht als je gezinsinkomen onder een bepaalde grens ligt. Een zorgtoeslag is er voor kinderen die extra zorg nodig hebben, bijvoorbeeld omwille van handi-



cap. Voor beide toeslagen wordt automatisch gekeken of je er recht op hebt. Je hoeft dus zelf niets te doen. De schoolbonus is een extraatje voor elk kind bij de start van het nieuwe schooljaar. De participatietoeslagen kunnen een kinderopvangtoeslag, kleutertoeslag en schooltoeslag zijn. Meer informatie over deze toeslagen vind je op www.groeipakket.be.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Sinds 2020 geldt ook in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een nieuwe regeling. Het nieuwe model is van toepassing voor alle kinderen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen, ook voor de kinderen geboren voor 2020.

Als je door de nieuwe regels minder kinderbijslag zou krijgen dan in het oude systeem, dan behoud je wel nog je oude bedrag voor de kinderen geboren voor 1 januari 2020. Je krijgt dus niet minder kinderbijslag dan waar je eind 2019 recht op had.

Je hebt recht op een vast basisbedrag tussen € 145,66 en € 176,87 per kind per maand. Onder bepaalde voorwaarden kan je ook nog recht hebben op bijkomende bedragen. Meer informatie vind je op www.parentia.be/nl-BXL/kinderbijslag/meer-info-over-het-brusselse-model-vanaf-2020.



JE ADOPTEERT EEN KIND

- **Privésector**

Als je een minderjarig kind adopteert heb je als ouder elk recht op zes weken adoptieverlof. Als je meer kinderen gelijktijdig adopteert komen daar twee weken bij. Voor een kind met een beperking heb je recht op twaalf weken. Je neemt het verlof op binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente. Als je een kind uit een ander land adopteert, kan je het verlof al opnemen vanaf de beslissing van de bevoegde gemeenschapsinstantie om het kind aan je toe te vertrouwen. Hierdoor kan je het adoptieverlof gebruiken om het kind op te halen in het land van herkomst.

Het adoptieverlof moet je opnemen in een aaneengesloten periode. Als je niet het toegestane maximumaantal weken adoptieverlof wil nemen, moet het verlof minstens een week of een veelvoud van weken bedragen. De rest van het verlof vervalt dan.

Opgelet! Sinds 1 januari 2019 kan een van adoptieouders een week extra adoptieverlof opnemen. Dit bijkomend adoptieverlof wordt uitgebreid met een week om de twee jaar, tot vijf weken bijkomend adoptieverlof in 2027, indien gewenst te verdelen onder beide ouders.

De eerste drie dagen van het adoptieverlof krijg je je gewone loon van de werkgever. Voor de volgende dagen krijg je na aanvraag een uitkering van het ziekenfonds (82% van het begrens brutoloon).



- **Openbare sector**

Als personeelslid van de staat, als parastatale of personeel van het gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs kan jou opvangverlof, met behoud van loon, worden toegestaan wanneer je een kind jonger dan tien jaar opneemt met oog op adoptie of pleegouderschap. Dat is enkel het geval als beide partners een winstgevende bezigheid beoefenen. Het verlof bedraagt maximaal 4 of 6 weken naargelang het kind de leeftijd van 3 jaar al dan niet heeft



Wat te doen in de praktijk?

Verwittig je werkgever minstens één maand op voorhand van de adoptie en laat hem deze informatie per e-mail bevestigen. De termijn kan uiteraard in onderling akkoord korter zijn. Ten laatste bij het begin van het adoptieverlof bezorg je de werkgever de documenten die de adoptie bewijzen. Bij het ziekenfonds vraag je uitkeringen aan voor tijdens het adoptieverlof, samen met de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister. Als je kind een beperking heeft, bewijs je dit ook met een attest. Als het adoptieverlof aanvangt vóór de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister, dan voeg je een bewijs toe dat je dit verlof besteed werd aan de daadwerkelijke opvang van het kind.

bereikt. Voor kinderen met een beperking wordt de maximumduur van het verlof verdubbeld. Als je allebei personeelslid bent van de staat, parastatale bent of personeel van het gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs mag je het verlof onderling verdelen. Als slechts één van de twee partners het kind adopteert, kan enkel deze partner het verlof krijgen. De lokale en regionale besturen zijn bevoegd om deze kwestie zelf te regelen met het personeel. De meeste plaatselijke besturen passen wel een gelijkaardige regeling toe als voor het rijkspersoneel.

- **Werkzoekenden**

Werkzoekenden hebben slechts recht op tien dagen verlof. Tijdens deze periode moet je niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Voeg het attest met vermelding van je dagen bij je controlekaart. Zo behoud je je normale werkloosheidsuitkering.

ADOPTIEPREMIE

Een adoptiepremie is een premie die je krijgt als je een kind adopteert. Je hebt recht op de premie van 1.144,44 euro als het adoptiekind deel uitmaakt van je gezin en als voor het kind nog geen startbedrag (de vroegere geboortepremie) is ontvangen. Op www.groeipakket.be lees je meer over de voorwaarden, de aanvraag en het bedrag van een adoptiepremie. Kijk ook even op pagina 22 van deze brochure voor meer info over het groeipakket (de vroegere kinderbijslag).





JE WORDT PLEEGOUDER

Als je een minderjarig kind in je gezin onthaalt en de zorg ervoor opneemt, heb je standaard recht op zes weken pleegouderverlof per kalenderjaar. De duur, de voorwaarden en de uitkeringen van het pleegouderverlof zijn identiek aan die van het adoptieverlof (pagina 24). Het moet wel gaan om langdurig pleegouderschap. Dat is pleegouderschap waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden bij dezelfde pleegouders zal verblijven. Het recht ontstaat zodra de pleegouder is aangesteld door de rechtbank of door de bevoegde dienst.



Opgelet! Sinds 1 januari 2019 wordt het pleegouderverlof van maximum zes weken per pleegouder als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

1. met één week vanaf 1 januari 2019;
2. met twee weken vanaf 1 januari 2021;
3. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
4. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
5. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Wanneer het pleeggezin uit twee personen bestaat die beiden als pleegouder van het kind zijn aangesteld, moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

Je mutualiteit staat in voor de uitbetaling van je uitkering tijdens je pleegouderverlof.



Naast dit pleegouderverlof van 6 + 1 weken, blijft ook het oude pleegzorgverlof van 6 dagen bestaan. Een pleegouder met arbeidscontract kan per kalenderjaar zes dagen pleegzorgverlof opnemen. Daarmee kan je verplichtingen nakomen en opdrachten vervullen die verband houden met de plaatsing in je gezin van een minderjarige of een persoon met een handicap.

Het gaat om zes dagen pleegzorgverlof per pleeggezin. Dus als beide pleegouders werknemer zijn, moet je onderling afspreken met je partner hoe je het verlof verdeelt.

Je brengt je werkgever vooraf op de hoogte dat je van plan bent afwezig te zijn in het kader van pleegzorgverlof. De RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) is vervolgens bevoegd voor de uitbetaling van je uitkering.


Kijk ook even op pagina 22 van deze brochure voor meer info over het groeipakket (de vroegere kinderbijslag).







V.U.: Dominique Leyon - Haachtssteenweg 579 - 1030 Brussel - www.hetacv.be - D/2021/0780/17 - december 2021

 facebook.com/het.acv

 [@ACV_vakbond](https://twitter.com/ACV_vakbond)

 [ACVvakbond](https://www.youtube.com/ACVvakbond)

 [acv.vakbond](https://www.instagram.com/acv.vakbond)

