

Wat verandert er dit schooljaar?

*Brochure bij het infomoment
voor de vakbondsafgevaardigden van de leersteuncentra*



Vrijheidsbeperkende maatregelen (afzondering of fixatie).....	2
Fietsleasing voor onderwijspersoneel.....	3
Omstandigheidsverlof wegens zwangerschapsverlies	5
Bekwame helper	6
Pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid	7
Pensioenhervorming.....	7
Varia	10

Vrijheidsbeperkende maatregelen (afzondering of fixatie)

Op dit moment bestaat er in het onderwijs geen regelgeving over het gebruik van vrijheidsbeperkende maatregelen, in het bijzonder over afzondering en fixatie. Vrijheidsbeperkende maatregelen zijn alle maatregelen die een beperking van keuzevrijheid of contact met de buitenwereld van de leerling inhouden.

De twee meest verregaande vormen van vrijheidsbeperkende maatregelen zijn afzondering en fixatie. Afzondering is het verblijf van een leerling in een daartoe speciale voorziene individuele afzonderingskamer of in een andere individuele ruimte die hij niet zelfstandig kan verlaten (dus niet iemand in de hoek zetten of in een aparte kamer die niet op slot is). Fixatie is elke handeling of elk gebruik van materiaal die de bewegingsvrijheid van de persoon beperkt, verhindert of belemmert, waardoor de persoon niet zelfstandig zijn bewegingsvrijheid kan herwinnen. Afzondering en fixatie zijn in principe volgens de strafwet verboden en dat blijft ook het uitgangspunt van het decreet. De bedoeling is om een wetgevend kader te maken, zowel om de rechten van de leerling te vrijwaren als om duidelijkheid te verschaffen aan het personeel.

Afzondering en fixatie zijn dus verboden, behalve onder bepaalde voorwaarden.

Als een school inschat dat er een reële kans bestaat dat een maatregel inzake afzondering of fixatie genomen moet worden of als de school al eerder een maatregel inzake afzondering of fixatie heeft moeten nemen, dan ontwikkelt de school binnen haar beleid op leerlingenbegeleiding een procedure ter bescherming van de betrokken leerling of de groep van de betrokken leerlingen. Daarbij ligt de focus op de preventie van afzondering of fixatie en voor de afbouw ervan. De school ontwikkelt het beleid in samenspraak met de leerlingen, ouders en personeel. Dat beleid bepaalt welke preventieve interventies en alternatieven kunnen worden ingezet om in de toekomst afzondering en fixatie te vermijden.

Er moet onderscheid gemaakt worden tussen twee verschillende situaties: enerzijds afzondering of fixatie om de veiligheid te herstellen bij acuut en ernstig gevaar en anderzijds afzondering of fixatie om de veiligheid te behouden bij potentieel gevaar.

In het eerste geval is afzondering of fixatie alleen mogelijk wanneer de maatregel wordt ingezet als laatste redmiddel als preventieve interventies en alternatieven niet of niet langer volstaan, wanneer de maatregel zo kort mogelijk duurt en stopt als het gevaar niet langer ernstig en acuut is, wanneer de toepassing van afzondering of fixatie op maat van en zo veel mogelijk in afstemming met de leerling en de situatie gebeurt, wanneer tijdens het toepassen van de maatregel blijvend gezocht wordt naar minder ingrijpende alternatieven en wanneer het personeel tijdens de maatregel regelmatig contact met de leerling heeft met de focus op het welbevinden van de leerling. Het gelijktijdig toepassen van afzondering en fixatie moet worden vermeden.

Mechanische fixatie bij leerlingen, jonger dan 12 jaar, is altijd verboden. Het gaat dan over fixatie door middel van het aanwenden van een mechanisch hulpmiddel bevestigd aan of in de directe omgeving van de persoon dat niet zelfstandig door de persoon kan verwijderd worden. Hulpmiddelen voor het ondersteunen of corrigeren van de fysieke houding van de persoon bevestigd aan of in de directe omgeving van de persoon en die niet zelfstandig door de persoon kan verwijderd worden, worden niet beschouwd als mechanische fixatie tenzij die hulpmiddelen buiten hun oorspronkelijke doelstelling gebruikt worden.

In het tweede geval is afzondering of fixatie enkel mogelijk wanneer de leerling die zelf tot een redelijke beoordeling van zijn belangen in staat is en zijn ouders instemmen, wanneer afzondering of

fixatie wordt toegepast op maat van de leerling, wanneer de maatregel wordt ingezet als laatste redmiddel na uitputting van alle andere mogelijke opties, wanneer tijdens het toepassen van de maatregel blijvend gezocht wordt naar minder ingrijpende alternatieven en wanneer het personeel tijdens de maatregel regelmatig contact heeft met de leerling met de focus op het welbevinden van de leerling.

Ouders worden zo snel mogelijk op de hoogte gebracht van de afzondering of fixatie. Na elke afzondering of fixatie volgt een nabespreking met de leerling en met de ouders.

De afzondering gebeurt altijd in een afzonderingskamer. Zo'n afzonderingskamer biedt een veilige en rustgevende omgeving, maakt fysieke nabijheid op maat van de leerling mogelijk, zorgt ervoor dat alleen bevoegd personeel inkijk heeft en de kamer kan binnengaan, bevat oriëntatiemogelijkheden, lichtinval en een tijdsindicatie die aangepast is aan de noden van de leerling en biedt de mogelijkheid aan de leerling om rechtstreeks contact te nemen met een personeelslid. Wie tot het 'bevoegd personeel' behoort, maakt deel uit van de uitgeschreven visie op leerlingenbegeleiding.

Vanaf de eerste keer dat de school een maatregel inzake afzondering of fixatie heeft moeten nemen bij een leerling, registreert de school het type maatregel, de omstandigheden, de aanleiding of reden en uitgeprobeerde alternatieven, het verloop van de maatregel, de tijdstippen van begin en einde, de tijdstippen van en observaties tijdens het toezicht, of er verwondingen bij de leerling of bij derden zijn, eventuele opmerkingen van de leerling en de ouders over het verloop van de maatregel en de nabespreking.

Het geheel van registraties wordt bijgehouden en bewaard, met het oog op interne kwaliteitszorg, namelijk in functie van het beleid op leerlingenbegeleiding en om de kwaliteit van zorg voor de leerling te verhogen.

De in die registraties opgenomen persoonsgegevens van de leerling worden tien schooljaren na het einde van het schooljaar waarop de leerling ingeschreven was bewaard. Na afloop van die bewaartermijn worden die gegevens vernietigd.

Wettelijke basis:

- [Decreet over het onderwijs XXXIV](#): artikel 9, 11-16, 18, 25, 26, 40, 77, 79, 89, 90, 93-100, 196, 198-203, 212



Fietsleasing voor onderwijspersoneel

Via het systeem van fietsleasing kunnen personeelsleden hun eindejaarstoelage of een deel ervan gebruiken om via de werkgever een fiets te leasen. Het maakt daarbij niet uit om welk type fiets het gaat. Na afloop van het leasingcontract kan het personeelslid de fiets overnemen tegen een vooraf bepaalde restwaarde. Wanneer de eindejaarstoelage wordt aangewend voor de fietsleasing, moeten er geen RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing betaald worden, waardoor het **brutobedrag** van de eindejaarstoelage kan worden ingezet. Het gebruik van een leasefiets kan dus zowel voor de werkgever als voor het personeelslid voordelig zijn en is bovendien goed voor het milieu. Scholen en personeelsleden vroegen regelmatig om fietsleasing ook in het onderwijs mogelijk te maken. Dat gebeurt door personeelsleden de kans te geven een deel of het geheel van hun eindejaarstoelage te gebruiken als budget voor fietsleasing.

Het besluit vat alle personeelsleden in het onderwijs met uitzondering van de universiteiten en regelt onder welke voorwaarden een personeelslid (een deel van) de eindejaarstoelage kan omzetten in

een budget voor fietsleasing. De agentschappen AGODI en AHOVOKS blijven instaan voor de uitbetaling van de eindejaarstoelage, maar het is de werkgever die bij een leasingmaatschappij een contract voor het leasen van fietsen afsluit en aan die maatschappij de bedragen betaalt die nodig zijn voor het gebruik van een leasingfiets.

Het is de vrije keuze van een personeelslid om al dan niet te kiezen voor fietsleasing. Om te vermijden dat er al sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op de eindejaarstoelage betaald zijn, moet de beslissing om afstand te doen van de uitbetaling van het geheel of een deel van de eindejaarstoelage en dat om te zetten in een theoretisch budget genomen worden vóór het begin van de referteperiode. De referteperiode voor alle tijdelijke personeelsleden (TABD en TADD) met recht op uitgestelde bezoldiging is 1 september - 30 juni . De referteperiode voor vastbenoemde personeelsleden (of toegelaten tot de proeftijd) loopt van 1 januari tot 30 september. Om alle personeelsleden tijdig te kunnen laten beslissen om al dan niet in het systeem van fietsleasing te stappen, laat de Vlaamse Regering deze maatregel ingaan op 15 augustus 2024.

Ook personeelsleden die bij meerdere onderwijsbesturen tewerkgesteld zijn, kunnen er voor kiezen de eindejaarstoelage in te zetten voor de fietsleasing onder voorwaarde dat het instellingsbestuur waar het personeelslid de vraag voor fietsleasing stelt, dat toelaat. Er kan wel maar één overeenkomst voor het leasen van een fiets afgesloten worden.

De mogelijkheid om (een deel van) de eindejaarstoelage om te zetten in een theoretisch budget is aan drie voorwaarden verbonden:

1. het bestuur moet een regeling voor de leasing van bedrijfsfietsen hebben;
2. het personeelslid valt onder het toepassingsgebied van de regeling van het bestuur voor de leasing van bedrijfsfietsen;
3. het personeelslid valt onder de Belgische sociale zekerheid.

Wanneer personeelsleden niet aan alle voorwaarden voldoen, kunnen zij geen beroep doen op een fietsleasing en alleen een uitbetaling van hun eindejaarstoelage krijgen.

Als de leasingprijs lager is dan het fietsleasebudget, dan wordt het saldo uitbetaald als toelage. Als de leasingprijs hoger is dan het fietsleasebudget, dan wordt het nog benodigde budget door het bestuur aan het personeelslid gefactureerd volgens de contractueel bepaalde voorwaarden.

De administratie bereidt een omzendbrief voor over de fietsleasing. Die zal in de loop van het najaar 2024 beschikbaar zijn.

Het besluit regelt alleen de procedure die het mogelijk maakt (een deel van) de eindejaarstoelage in te zetten voor het leasen van een fiets. De besturen bepalen zelf of en aan welke personeelsleden zij een systeem van fietsleasing willen toekennen. Een bestuur is niet verplicht een regeling voor fietsleasing uit te werken en het kan het toepassingsgebied afbakenen. De besturen kunnen daarbij onder meer rekening houden met de stabiliteit en de omvang van de tewerkstelling. Een leasecontract wordt immers voor meerdere jaren gesloten. Het aanbieden door de werkgever van fietsen via leasing is onderwerp van lokale onderhandelingen. Daarbij kunnen allerlei aspecten aan bod komen: voor wie, vanaf wanneer, aan welke prijs, of en hoe een onderhoudscontract is voorzien, verzekering tegen schade en diefstal, de impact van verlof op de eindejaarstoelage, de eventuele verbrekingsvergoeding bij het vervroegd stopzetten van het leaseplan, het restbedrag te betalen voor wie de fiets na 3 jaar wil houden ...

De onderwijsverstrekkers onderzoeken of zij raamcontracten voor fietsleasing kunnen aanbieden aan de bij hen aangesloten besturen. Dat leidt er hopelijk toe dat de voorwaarden bij de verschillende besturen zoveel mogelijk gelijklopend zijn, wat ongelijke behandeling van personeelsleden of

ongezonde concurrentie kan vermijden. Bij het ter perse gaan van deze bundel was het onduidelijk hoever de onderwijsverstrekkers daarin gevorderd zijn en of de timing haalbaar is. Dat vanaf 1 januari 2025 alle personeelsleden die in aanmerking komen effectief over een fiets kunnen beschikken is allerm minst zeker.



Wettelijke basis:

- [Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt wat betreft het gebruik van de eindejaarstoelage voor fietsleasing](#)

Omstandigheidsverlof wegens zwangerschapsverlies

Bij een zwangerschapsverlies hebben niet alleen personeelsleden zelf, maar ook hun samenwonende partner vanaf 1 september 2024 recht op twee werkdagen omstandigheidsverlof, op voorwaarde dat zij een verklaring op eer afleggen.

Het gaat om alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel een medische ingeleide als een spontaan zwangerschapsverlies, van het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap.

Die nieuwe maatregel is van toepassing op alle zwangerschapsverliezen vanaf 1 september 2024. Het bevoegd bestuur kan dat omstandigheidsverlof niet weigeren en kan ook geen bewijsstuk opvragen.

Wettelijke basis:

- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving over het omstandigheidsverlof voor de personeelsleden van het onderwijs
- [Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het omstandigheidsverlof, het verlof wegens overmacht, het onbezoldigd ouderschapsverlof en het geboorteverlof in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof voor verminderde prestaties, gewettigd door sociale of familiale redenen en de afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ten gunste van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#)
- [Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool](#)



Bekwame helper

Eerst en vooral: de '**bekwame helper**' is niet alleen in het onderwijs van toepassing. Een bekwame helper is iemand die onder bepaalde voorwaarden de toestemming heeft om in het kader van hulp aan een 'patiënt' bepaalde verpleegkundige handelingen uit te voeren. Dat kan tijdens de uitoefening van het beroep of tijdens een vrijwillige activiteit buiten een zorginstelling. De patiënt bevindt zich in een stabiele klinische situatie en kan als gevolg van zijn jonge leeftijd of fysieke of psychologische beperking, de handeling niet (meer) zelf uitvoeren.

Een bekwame helper mag, na toestemming van een arts of verpleegkundige, welomlijnde verpleegkundige verstrekkingen stellen. Het gaat over insuline toedienen, urinezak legen, voedsel en drank geven aan iemand met slikproblemen ... Ook de lijst van de verpleegkundige handelingen voor een bekwame helper is beperkt en welomschreven.

De arts, verpleegkundige verantwoordelijke voor algemene zorg of basisverpleegkundige bepaalt of een instructie of opleiding nodig is voor de verpleegkundige handelingen die de bekwame helper zal uitvoeren op basis van de lijst van de verstrekkingen vermeld in het koninklijk besluit. Is een opleiding vereist, dan wordt toestemming gegeven aan één bekwame helper, op naam. Wanneer een instructie vereist is, wordt de toestemming niet ingeperkt tot één bekwame helper. Als de bekwame helper niet is opgeleid om de handeling uit te voeren, zal de arts of verpleegkundige de nodige opleiding aan de bekwame helper geven. De arts of verpleegkundige bepaalt wat de bekwame helper mag doen, onder welke omstandigheden ... en vult daarvoor ook een formulier in.

Het koninklijk besluit over de activiteiten van het dagelijkse leven (ADL) vult de regelgeving over bekwame helpers aan. Sommige eenvoudige verpleegkundige handelingen hoeven in bepaalde situaties niet door bekwame helpers of verpleegkundigen te worden uitgevoerd, omdat het activiteiten zijn van het dagelijkse leven. Een vriend of een buur bijvoorbeeld mag eenvoudige verpleegkundige handelingen uitvoeren in de context van het dagelijkse leven als aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. De lijst van die ADL is concreet en gelimiteerd. Het gaat om handelingen als hygiënische zorgen bij personen met beperkingen, stomazorg bij een patiënt zonder bijbehorende diagnose, vocht- en voedseltoediening bij personen zonder slikstoornissen langs orale weg, sommige medicatie toedienen via orale, rectale of vaginale weg, oog-, oor- of neusindruppeling, meting van de temperatuur, hartslag, bloeddruk, gewicht, lengte, zuurstofsaturatie, neus, ogen en oren spoelen, verwijderen van losse vreemde voorwerpen uit het oog ...

Zowel de handelingen die de bekwame helper kan uitvoeren als de ADL worden **op vrijwillige basis** uitgevoerd. Dat wil zeggen dat niemand ertoe verplicht kan worden en wie die handelingen liever niet stelt, daar op geen enkele manier negatieve gevolgen van mag ervaren. Tegelijkertijd moet 'de patiënt' (of de wettelijke vertegenwoordiger ervan) altijd goedkeuring geven.

Wanneer de leerondersteuner gevraagd wordt als bekwame helper van een van de leerlingen gelden dezelfde regels. Ook de leerondersteuner voert deze handelingen enkel op vrijwillige basis uit.

Hierover onderhandel je op het lokaal onderhandelingscomité van het leersteuncentrum. Het is aan het bestuur van het leersteuncentrum om na te gaan of de handelingen van de bekwame helper opgenomen zijn in de verzekering BA van het leersteuncentrum.

Wettelijke basis:

- [Wet tot wijziging van artikel 124, 1°, van de wet betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, gecoördineerd op 10 mei 2015, teneinde de wetgeving](#)



[betreffende de uitoefening van technische verpleegkundige verstrekkingen door een mantelzorger of door een bekwame helper, hierin aan te passen](#)

- [Wet tot invoering van een overlegprocedure in het kader van de uitoefening van technische verstrekkingen door bekwame helpers bedoeld in artikel 124, 1°, zesde lid, van de wet betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, gecoördineerd op 10 mei 2015](#)
- [Koninklijk besluit tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2023 tot wijziging van artikel 124, 1°, van de wet betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, gecoördineerd op 10 mei 2015, teneinde de wetgeving betreffende de uitoefening van technische verpleegkundige verstrekkingen door een mantelzorger of door een bekwame helper, hierin aan te passen, en tot vaststelling van de lijst van de technische verpleegkundige verstrekkingen die kunnen worden toegestaan aan een bekwame helper, alsook de voorwaarden voor de uitoefening ervan en de vereiste opleidingsvoorwaarden voor die toelating](#)
- [Koninklijk besluit bepallende de lijst van activiteiten die tot het dagelijkse leven behoren, alsmede de voorwaarden waaraan deze activiteiten moeten beantwoorden om als dusdanig te worden beschouwd](#)

Meer informatie:

- <https://www.health.belgium.be/nl/bekwame-helper>
- <https://www.health.belgium.be/nl/activiteiten-van-het-dagelijks-leven-adl>

Pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid

Vanaf 1 januari 2025 kan je niet meer definitief met pensioen gesteld worden wegens lichamelijke ongeschiktheid. Dat definitieve pensioen wordt van 1 januari 2025 tot 31 december 2027 vervangen door een tijdelijk pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid. Vanaf 1 januari 2028 wordt dat vervangen door de 'tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren' (TAVA). De bedoeling is dat je in dat systeem medisch meer opgevolgd zal worden en begeleid zal worden bij een re-integratie op de arbeidsmarkt.

Het grensbedrag van een beroepsinkomen in combinatie met een supplement gewaarborgd minimum wordt voor die pensioenen verhoogd om te vermijden dat (jonge) mensen in armoede terechtkomen.

Wettelijke basis:

- [Wet van 18 mei 2024 tot invoering van de tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren](#)

Pensioenhervorming

De wet rond de pensioenhervorming, namelijk de 'Wet houdende de hervorming van de pensioenen van 25 april 2024' is ondertussen gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Een aantal zaken zullen dus wijzigen vanaf 1 januari 2025.



De pensioenbonus

Vanaf 1 juli 2024 kan je een pensioenbonus opbouwen. Je hebt enkel recht op de pensioenbonus als je met pensioen gaat op 1 mei 2025 of later. De pensioenbonus is een nettobedrag dat je krijgt als je al met pensioen kan gaan, maar toch verder werkt. De bonus komt bovenop jouw pensioenbedrag.

Men kan maximaal voor drie jaar de pensioenbonus opbouwen en de opbouw stopt als men een Belgisch rustpensioen opneemt. Hoe langer men verder werkt, hoe hoger de bonus.

Het bedrag van de bonus is afhankelijk van het aantal loopbaanjaren op de vroegste pensioendatum. Als men minder dan 43 loopbaanjaren heeft op de vroegste pensioendatum, dan begint men de bonus op te bouwen aan het basisbedrag. Het bedrag stijgt per verder gewerkt jaar. Na drie jaar voltijds verder werken kan men zo in totaal een pensioenbonus opbouwen van 23.565,06 euro. Als men 43 loopbaanjaren of meer heeft op de vroegste pensioendatum, dan bouwt men onmiddellijk bonus op aan het hoogste bedrag. Als men drie jaar voltijds zou verder werken na de vroegste pensioendatum, dan kan men op die manier een pensioenbonus opbouwen van 35.347,59 euro netto.

Standaard wordt de pensioenbonus in één keer uitbetaald, maar men kan er ook voor kiezen om de pensioenbonus te laten uitbetalen in een maandelijks bedrag. Men ontvangt de pensioenbonus minstens zes maanden na de start van het pensioen. Voor wie in 2025 met pensioen gaat, worden de bonussen pas vanaf het najaar berekend en uitbetaald.

De pensioenbonus is een persoonlijk recht. Wanneer men overlijdt voor men op pensioen gaat, krijgen de erfgenamen de bonus niet. Bij overlijden van een gepensioneerde voor de uitbetaling van de bonus ontvangen de erfgenamen de bonus die nog niet werd uitbetaald in een eenmalig bedrag. Bij overlijden van een gepensioneerde na de eenmalige uitbetaling van de bonus mogen de erfgenamen de bonus behouden. Bij maandelijks uitbetaling behouden de erfgenamen de reeds uitbetaalde maandbedragen, maar ze hebben geen recht op de maandbedragen die nog niet uitbetaald zijn.

Vanaf juli 2024 zal men via MyPension kunnen nagaan vanaf wanneer men een pensioenbonus kan opbouwen. Vanaf uiterlijk juli 2025 zal men ook het precieze bedrag van de bonus kunnen consulteren.

Minimumpensioen

Er komt vanaf 1 januari 2025 een bijkomende voorwaarde van effectieve tewerkstelling om aanspraak te kunnen maken op het gewaarborgd minimumsupplement. Naast de leeftijdsvoorwaarde (zestig jaar) en dat men twintig aanneembare diensten als ambtenaar moet hebben, moet men vanaf dan ook over de volledige loopbaan 189 maanden effectief gewerkt hebben.

De nieuwe voorwaarde is niet van toepassing als men:

- al met pensioen is of met pensioen gaat voor 1 januari 2025;
- geboren is voor 1963;
- geboren is tussen 1963 en 1968 en op 1 januari 2025 en al twintig aanneembare jaren hebt als ambtenaar;
- men het gewaarborgd pensioen voor lichamelijke ongeschiktheid heeft.



Perequatie ambtenarenpensioenen

De rust- en overlevingspensioenen van de ambtenaren volgen de evolutie van de bezoldigingen van de actieve ambtenaren. Dat systeem heet perequatie. Elk rust- of overlevingspensioen van de ambtenaren is verbonden aan een welbepaalde korf. Alle pensioenen van eenzelfde korf worden telkens na een referentieperiode van twee jaar, automatisch verhoogd met een bepaald percentage gebaseerd op de loonstijgingen van de actieve ambtenaren.

Vanaf 1 januari 2025 wordt de totale perequatiekost voor de zestien korven beperkt tot 0,30 procent van de globale last van de rust- en overlevingspensioenen van de overheidssector of tot 0,60 procent voor elke perequatieperiode van twee jaar. Als de totale perequatiekost hoger is dan 0,60 procent, dan wordt in elke korf waar het perequatiepercentage hoger is dan 0,60 procent een beperking toegepast.

Er zal binnen de korf waar een beperking plaatsvindt, ook een solidariteitsmechanisme gelden. Er wordt een drempelbedrag bepaald per korf. Alle individuele pensioenen uit de korf onder dat drempelbedrag krijgen het oorspronkelijke perequatiepercentage. De andere pensioenen uit de korf krijgen het oorspronkelijke perequatiepercentage op het pensioen ten belope van het drempelbedrag. Daardoor zal voor deze pensioenen de perequatie een forfaitair bedrag worden.

Er geldt wel een overgangsmaatregel. Pensioenen in de korven waarover ten laatste op 10 juli 2023 loonakkoorden werden afgesloten die leiden tot loonsverhogingen in de periode 2023-2024, krijgen nog hun volledige perequatiepercentage voor de perequatie van 1 januari 2025.

Als de totale perequatiekost per jaar hoger ligt dan 0,30 procent, dan worden ook de korven die onder de overgangsmaatregelen vallen in twee opeenvolgende gelijke perequatieverhogingen toegepast op 1 januari 2025 en op 1 januari 2026.



Wettelijke basis:

- [Wet van 25 april 2024 houdende de hervorming van de pensioenen](#)

Meer informatie:

- www.pensioenbonus.be
- [Perequatie van de ambtenarenpensioenen](#)





Varia

- Vergoeding dienstverplaatsingen (auto) voor de periode 01-07-2024 tot 30-06-2025 bedraagt €0,4415/km.
- Verplicht aanstellen van een interne vertrouwenspersoon voor besturen met meer dan 50 personeelsleden. De vertrouwenspersoon heeft een belangrijke eerstelijnsfunctie in de informele interne procedure, die toelaat dat er zonder formalisme en op vertrouwelijke wijze naar oplossingen kan worden gezocht. De verplichte aanduiding van een minstens één interne vertrouwenspersoon garandeert dat de werknemers steeds toegang hebben tot een vertrouwenspersoon die voldoende kennis heeft van de structuur, de werking en de cultuur van het leersteuncentrum. In besturen met minder dan 50 werknemers blijft de aanstelling van een vertrouwenspersoon een mogelijkheid. De werkgever is enkel verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen wanneer alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, alle werknemers zelf hierom verzoeken bij de werkgever. Kiest deze werkgever ervoor om een vertrouwenspersoon aan te stellen (op eigen initiatief of op verzoek van de vakbondsafvaardiging of de werknemers), dan zal minstens één vertrouwenspersoon verplicht deel moeten uitmaken van het personeel van de onderneming wanneer er 20 of meer werknemers in de onderneming werken en beroep wordt gedaan op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. In een onderneming met minder dan 20 werknemers mag de vertrouwenspersoon dus een aan de onderneming externe persoon zijn. (<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/rol-en-statuu-t-van-de-actoren-3>)
- Vanaf 1/10/2024 kan de aanvraag voor de uitkering van de RVA bij (specifieke) loopbaanonderbreking enkel digitaal gebeuren.
- Bij het vroegtijdig stopzetten van een thematische loopbaanonderbreking wordt de uitkering voor de maand van stopzetting proportioneel aangepast.

