
Referentienummer: **M_PER_2018_013**

Datum: **2017-02-16**

Gewijzigd: **2026-03-12**

Contact: **Dienstverlening 'Bestuur & organisatie', info.personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen, tel. 02 507 07 01**

De belangrijkste verlofstelsels: bondige samenvatting van de voorwaarden en mogelijkheden voor alle onderwijsniveaus behalve het hoger onderwijs

Om de school bij te staan in het advies dat de personeelsleden van haar verwachten, biedt deze mededeling een schema met de voorwaarden en mogelijkheden voor de frequentste dienstonderbrekingen, te weten: het verlof voor verminderde prestaties (**VVP**), de afwezigheid voor verminderde prestaties (**AVP**), de loopbaanonderbreking (**LBO**) en het zorgkrediet (**ZK**). De geschematiseerde vorm van de mededeling maakte het noodzakelijk om een en ander lapidair te formuleren; voor verdere informatie bij elk deelaspect leidt de **aanklikbare hyperlink** u naar het desbetreffend punt in de Ministeriële omzendbrieven.

De mededeling is als volgt ingedeeld:

- 1 verlof voor verminderde prestaties en afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 2 loopbaanonderbreking:
 - 2.1 gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ of 55+ - Dit gedeelte is enkel relevant voor de personeelsleden die uiterlijk op 1 september 2016 zijn ingestapt in dit stelsel (dat dóórloopt tot aan de effectieve datum van hun pensionering);
 - 2.2 specifieke stelsels van loopbaanonderbreking: ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorgen en mantelzorg;
- 3 zorgkrediet.

Om de personeelsleden reeds een eerste wegwijzer te bieden in het rijke gamma aan dienstonderbrekingen, heeft de overheid een [online toepassing](#) ontworpen, waarmee de gebruiker kan nagaan welke verlofstelsels hij kan vragen naargelang zijn situatie.

Aandachtspunten:

Verplichte vacantverklaring van sommige verlofstelsels

Sommige verlofstelsels worden met het oog op de vaste benoeming op 1 januari daaropvolgend vacant verklaard:

- In alle wervingsambten van het onderwijzend personeel in alle onderwijsniveaus moeten de uren vacant verklaard waarin de titularis een eindloopbaanstelsel, zijnde **VVP55+**, opneemt. Het personeelslid wiens uren vacant worden verklaard, behoudt het oorspronkelijke volume van zijn vaste benoeming, ook wanneer in die uren een ander personeelslid wordt benoemd.
- In alle wervingsambten van het onderwijzend personeel in alle onderwijsniveaus moet elk jaar het volume van de uren vacant worden verklaard waarin de vastbenoemde titularis een specifiek verlofstelsel waaronder VVP (andere dan VVP55+), AVP ...¹ opneemt. Ook hier behoudt het personeelslid, wiens uren vacant worden verklaard, het volume van zijn vaste benoeming, ook wanneer in die uren een ander personeelslid wordt benoemd.

De uren waarin een vastbenoemde titularis een andere dienstonderbreking opneemt (bv. een zorgkrediet, een specifiek stelsel van loopbaanonderbreking of een verlof TAO), kunnen niet vacant worden verklaard.

Meer informatie betreffende de vacantverklaring van de betrekkingen van bepaalde verlofstelsels en de gevolgen op de vaste benoeming is te vinden op onze website onder het thema [Vaste benoeming](#) en in de mededeling '[Vacantverklaring van betrekkingen in bepaalde verlofstelsels van de vastbenoemde titularis - Code oorsprong omkadering 27 \(OOM27\)](#)'.

Flexibele werkregeling

Sinds 1 september 2023 bestaat de mogelijkheid voor de personeelsleden om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling aan te vragen. Het gaat hierbij om een recht op aanvraag, niet om een recht op het verkrijgen van deze flexibele werkregeling. Wie in aanmerking komt voor een aanvraag tot flexibele werkregeling moet voldoen aan bepaalde voorwaarden. De personeelsleden die volgens de geldige regelgeving recht hebben op een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, medische bijstand, mantelzorg of palliatieve zorg hebben recht op het aanvragen van een [flexibele werkregeling](#).

Het personeelslid moet deze loopbaanonderbreking niet effectief opnemen om een flexibele werkregeling aan te vragen.

Concreet betekent dit dat elk personeelslid werkzaam in het onderwijs het recht heeft om een flexibele werkregeling aan te vragen. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een specifieke loopbaanonderbreking worden toegelicht in deze mededeling (zie punt 2.2).

¹ meer bepaald gaat het om het verlof wegens opdracht; verlof wegens bijzondere opdracht; verlof voor vakbondsopdracht; verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet; verlof om prestaties te verrichten bij een erkende politieke groep; verlof toegekend aan een personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld van de koning, en verder VVP, AVP en politiek verlof.

Re-integratie

In het kader van een [re-integratiebeleid](#) is het essentieel om langdurige zieken met mogelijke uitval te voorkomen en om personeelsleden die tijdelijk of langdurig arbeidsongeschikt zijn, snel en effectief te re-integreren in de school/het onderwijsinternaat/het leersteuncentrum. Dit pro-actief, informeel beleid bevat preventie maatregelen zoals het opnemen van verlofstelsels... waardoor het bestuur en het personeelslid niet hoeven terug te vallen op het formele re-integratietraject. Het personeelslid kan een informeel traject volgen dat vooraf in samenspraak met het bestuur werd ontwikkeld.

De voordelen van dit informeel re-integratiebeleid: vermindering van ziekteverzuim, (gedeeltelijke) terugkeer naar de werkvloer, verhoogde medewerkerstevredenheid, positieve werksfeer...

Als informele acties geen oplossing bieden, volgt wellicht een formeel traject dat een vaste procedure doorloopt met heel wat stappen die aan wettelijke termijnen vasthangen. Ook binnen dit formeel re-integratietraject kan verminderd werken door opname van een vrijwillig verlofstelsel in sommige gevallen een oplossing bieden.

Opname verlofstelsels en impact op de fietslease

Opgelet: met ingang van 1 januari 2025 kunnen personeelsleden instappen in een fietslease voor zover het bestuur de mogelijkheid voor hen opent en ze aan de voorwaarden van het eigen fietsbeleid (policy) voldoen. Het fietsbeleid bepaalt nl. het toepassingsgebied van de fietslease binnen de onderwijsinstelling.

Een fietslease houdt in dat een personeelslid ermee instemt om een deel van de eindejaarstoelage of de volledige eindejaarstoelage om te zetten in het voordeel van een leasefiets. De eindejaarstoelage krijgt aldus het karakter van een flexbudget dat voor de aanschaf van het voordeel kan worden ingezet.

De opname van dienstonderbrekingen, verlofstelsels in het bijzonder, kunnen een impact hebben op de berekening van de eindejaarstoelage van het personeelslid en bijgevolg ook gevolgen hebben voor de opstart of continuering van een fietsleaseovereenkomst. Het document in [bijlage](#) biedt een overzicht van de gevolgen van de diverse dienstonderbrekingen voor de eindejaarstoelage en dus het ingezette flexbudget.

Bij de behandeling van de aanvragen voor een verlofstelsel is het belangrijk om voor ogen te houden welke personeelsleden in een regeling van fietslease zijn gestapt of te kennen hebben gegeven dat ze willen doen via de intentieverklaring. De fietspolicy van de onderwijsinstelling neemt normaal gezien nadere regels op voor het toekennen of verderzetten van de fietslease aan personeelsleden die een verlofstelsel wensen op te nemen of opnemen met invloed op de berekening van de eindejaarstoelage. Wanneer dat niet het geval is, raden we aan om deze regels alsnog in uw policy uit te werken.

Het is belangrijk dat deze spelregels bij de verlofaanvraag van het betrokken personeelslid in herinnering worden gebracht en/of nader uitgewerkt in een bijkomende overeenkomst volgens de modaliteiten van de policy. Het verlovenbeleid moet kortom een koppeling maken waar nodig met de regels die de fietspolicy opneemt voor personeelsleden die willen instappen of ingestapt zijn in een fietslease.

Het aanvraagformulier verlofovereenkomst wordt voorzien van een extra verklaring waarin het personeelslid te kennen geeft op de hoogte te zijn van de mogelijke gevolgen van de opname van een verlofstelsel.

Wie ingetekend heeft op de raamovereenkomst bij DOKO vzw, kan de [model-policy](#) terugvinden op de website DOKO of neemt hiervoor contact op met een fietslease-bedrijf bijvoorbeeld 'o2o'.

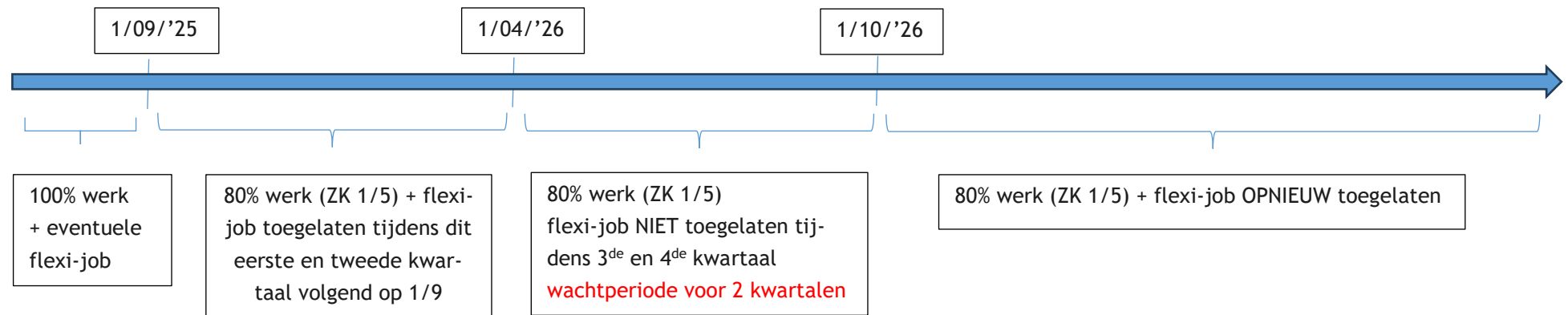
Flexi-job en verlofstelsel - wachtperiode

Ingevolge de aanpassing van de wet van 16 november 2015 (artikel 4, § 1, laatste lid) zijn de voorwaarden voor de toepassing van de flexi-jobs verstrengd in verband met de tewerkstelling.

Personeelsleden die minstens 4/5 werken, kunnen instappen in het systeem van flexi-jobs. Concreet moeten ze in het 3^{de} kwartaal dat de flexi-job voorafgaat minstens 4/5 werken. Opgelet: Voor wie overstapt naar 80% werken vanuit een voltijdse aanstelling geldt **een wachtperiode**. Deze wachtperiode start niet gelijktijdig met de start van het verlofstelsel. Vanaf het 3^{de} kwartaal na de overschakeling mogen ze gedurende 2 kwartalen GEEN flexi-job uitoefenen. Hiermee wil de regelgeving vermijden dat de personeelsleden een voltijdse aanstelling verminderen met de bedoeling een flexi-job aan te nemen.

Voorbeeld

Een voltijds aangesteld personeelslid dat een zorgkrediet 1/5 opneemt vanaf 1 september 2025 in combinatie met een flexi-job.



Merk op: Als een personeelslid gedurende opeenvolgende zomervakanties telkens opnieuw naar een voltijdse tewerkstelling terugkeert gedurende 2 vakantie maanden, dan wordt het met een onoverzichtelijk geheel van meerdere wachtperiodes geconfronteerd. We raden deze situaties af. We kunnen niet inschatten of de RSZ deze regeling conform de wetgeving acht.

1. VVP en AVP

1 Verlof voor verminderde prestaties (VVP) en Afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP) vanaf 1 september 2017

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
1. reglementering	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, zoals gewijzigd. • Ministeriële omzendbrief PERS/2017/02 "Verlof voor verminderde prestaties". 			<ul style="list-style-type: none"> • zelfde Besluit van de Vlaamse Regering (zie hiernaast). • Ministeriële omzendbrief PERS/2017/03 "Verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar". 	<ul style="list-style-type: none"> • BVR van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, zoals gewijzigd. • Ministeriële omzendbrief PERS/2017/01 "Afwezigheid voor verminderde prestaties".
2. motivering	geen motivering vereist	geen motivering vereist	geen motivering vereist	geen motivering vereist	<ul style="list-style-type: none"> • geen motivering vereist voor de gewone AVP • een motivering is vereist voor de 5 dagen AVP per kalenderjaar om zorg of steun te verlenen (zie rij 36).
3. leeftijdsvoorwaarde	--	--	--	55 jaar	--
4. vereiste totale (administratieve) opdracht	1 uur of meer	voor halftijdse VVP: 1 uur méér dan halftijdse opdracht; voor 1/5de VVP: voltijdse opdracht	2 uur of meer	voor halftijdse VVP: 1 uur méér dan halftijdse opdracht; voor 1/5de VVP: voltijdse opdracht bij afwijkend volume: 2 uur of meer	1 uur of meer

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
5. ook in overwerk of bijbetrekking?	Volledige VVP moet zowel in hoofdambt als in overwerk / bijbetrekking worden genomen: zie punt 5.1 van PERS/2017/02 .	ja: de effectieve prestaties kunnen zowel in hoofdambt als in overwerk / bijbetrekking worden gelegd: zie punten 5.2 en 5.3 van PERS/2017/02 resp. punt 5.1 van PERS/2017/03 .			ja
6. nog effectief te verrichten prestaties	0 uur	<p>bij halftijdse VVP: halftijdse prestaties (met volledige uren), bv. 12/24 of 11/21 of 15/29;</p> <p>bij 1/5de VVP: 8.000 / 10.000 (met volledige uren), bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36.</p>	1 uur of meer	<p>bij halftijdse VVP: halftijdse prestaties (met volledige uren), bv. 12/24 of 11/21 of 15/29;²</p> <p>bij 1/5de VVP: 8.000 / 10.000 (met volledige uren), bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36;³</p> <p>bij afwijkend volume VVP55+: 1 uur of meer. VVP55+ kan niet voor de volledige opdracht worden genomen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • voor de gewone AVP 0 uur of meer • voor de 5 dagen AVP in het kader van zorg 0 uur.
7. combinatie met detachering	--	bepaalde detacheringen worden beschouwd als effectieve prestaties: zie punt 5.5.2 van PERS/2017/02 resp. 5.4.2 van PERS/2017/03 .			bepaalde detacheringen worden beschouwd als effectieve prestaties: punt 5.2.2 van PERS/2017/01 .

² Een volgend schooljaar kan de opdracht van het personeelslid met VVP55+ (bv. een leraar so) desgevallend verschuiven naar uren met een andere ponderatie, mits hij/zij een opdracht van 5.000 / 10.000 resp. 8.000 / 10.000 blijft uitoefenen, zonder dit volume met een volledig uur te overschrijden.

³ zelfde voetnoot als voorgaande

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
8. combinatie met hogeschool	bij volledige VVP worden ook de prestaties in hogeschool onderbroken: zie punt 5.1 van PERS/2017/02 .	opdracht in hogeschool wordt meegerekend bij effectieve prestaties ofwel bij VVP		opdracht in hogeschool wordt meegerekend bij effectieve prestaties ofwel bij VVP	ja
9. vastbenoemden	ja	ja	ja	ja	ja
10. TBS/OB'ers	<p>ja, maar R/W blijft verplicht, ook bij opname van een VVP (of een andere dienstonderbreking).</p> <p>Zo lang het personeelslid nog geen volledige R/W heeft, moet de VVP eerst worden genomen in de uren TBS/OB.</p>	<p>Voor het halftijds, 1/5 de of een ander volume van VVP worden eerst de uren in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid nog geen R/W heeft, en vervolgens de uren waarvoor hij/zij een R/W heeft in een niet-organieke betrekking</p>		<p>ja, maar R/W blijft verplicht, ook bij opname van een AVP (of een andere dienstonderbreking).</p> <p>Zo lang het personeelslid nog geen volledige R/W heeft, moet de AVP eerst worden genomen in de uren TBS/OB.</p> <p>Voor een deeltijdse AVP worden eerst de uren in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid nog geen R/W heeft, en vervolgens de uren waarvoor hij/zij een R/W heeft in een niet-organieke betrekking</p>	
11. vanuit WTW of re-affectatie	<p>ja, maar in geval van R/W in een niet-organieke betrekking (toegewezen door de Vlaamse re-affectatiecommissie), moet de VVP eerst worden genomen in die niet-organieke betrekking.</p> <p>Opmerking : zie rij 10</p>			<p>ja, maar in geval van R/W in een niet-organieke betrekking (toegewezen door de Vlaamse re-affectatiecommissie), moet de AVP eerst worden genomen in die niet-organieke betrekking.</p> <p>Opmerking: zie rij 10</p>	

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
12. tijdelijken	<p>Ook tijdelijke personeelsleden kunnen een VVP krijgen, maar voor hen kan dit enkel een recht zijn (en dus geen gunst) als ze op de ingangsdatum ervan 720 dagen dienstanciënniteit hebben, waarvan 360 dagen in de scholengemeenschap (voor instellingen die <i>niet</i> tot een scholengemeenschap behoren: 720 dagen dienstanciënniteit, waarvan 360 bij het schoolbestuur). Anders is VVP steeds een gunst.</p> <p>Aangezien VVP enkel een recht kan zijn mits de einddatum 31.08 is, kunnen tijdelijken enkel recht op VVP laten gelden als ze zijn aangesteld in een vacante betrekking of in een interim die doorloopt tot 31.08.</p> <p>Zie verder rij 15 om te bepalen of de VVP een recht of een gunst is.</p>				ja
13. maximale opname over geheel van de loopbaan van het personeelslid	<p>24 maanden volledige VVP⁴, gerekend vanaf 01.09.2017. Volledige VVP in een hogeschool of universiteit (integratiekader) wordt meegeteld vanaf dezelfde datum.</p> <p>plus</p> <p>120 maanden gedeeltelijke VVP, gerekend vanaf 01.09.2017 (halftijds + 1/5de + andere volumes samengeteld, maar VVP55+ niet meegeteld ongeacht het volume van de VVP55+). Gedeeltelijke VVP in een hogeschool of universiteit (integratiekader) wordt meegerekend vanaf dezelfde datum.</p> <p>Berekeningswijze: zie punt 8 van PERS/2017/02.</p>			<p>plus</p> <p>VVP55+ (ongeacht het volume, maar niet voor de volledige opdracht): onbeperkt tot aan effectieve datum van het pensioen</p>	<p>60 maanden AVP (volledige en gedeeltelijke AVP samengeteld), gerekend vanaf 01.09.2017, inclusief de AVP voor zorg die maximaal 5 dagen per kalenderjaar bedraagt.</p> <p>AVP in hogeschool of universiteit (integratiekader) wordt meegerekend vanaf dezelfde datum.</p> <p>Een korte vakantie tussen 2 periodes van LBO/medische bijstand en LBO/ouderschapsverlof die wordt omgezet in AVP, telt niet mee binnen het maximum van 60 maanden.</p> <p>Berekeningswijze: zie punt 8 van PERS/2017/01.</p>

⁴ Het recht op **24 maanden volledige VVP** geldt voor alle situaties: het maakt geen verschil of het bv. gaat om 2 opeenvolgende volledige schooljaren voltijdse VVP of om 2 opeenvolgende volledige kalenderjaren voltijdse VVP (verslag middagoverleg basisonderwijs van 26/09/2019).

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
14. overschrijding van het maximum	<p>Het maximum aan VVP kan enkel worden overschreden als de dienst-onderbreking van een personeelslid dat zorgkrediet heeft genomen maar geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering, wordt omgezet in VVP. Zie punt 8.1 van PERS/2017/02.</p>			--	<p>Het maximum aan AVP kan worden overschreden in geval van omzetting van loopbaanonderbreking, opvangverlof of zorgkrediet in AVP, voor het opnemen van een AVP voor zorgdoeleinden en (uitzonderlijk) in combinatie met bonusopname in het kader van TBS voorafgaand aan het rustpensioen. Zie punt 8.5 van PERS/2017/01.</p>

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<p>15. recht voor het personeelslid?</p>	<p>ja, indien voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statuut (zie rijen 9 tot 12), • geschikte vervanger (zie rij 16), • begin- en einddatum (rijen 17 en 18). <p>Anders is VVP een gunst.</p>	<p>ja, indien voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statuut (zie rijen 9 tot 12), • totale opdracht (zie rij 4) • geschikte vervanger (zie rij 16), • begin- en einddatum (zie rijen 17 en 18). <p>Anders is VVP een gunst.</p>	<p>ja, als het personeelslid een overlevingspensioen of overgangsuitkering geniet en er bovendien voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statuut (zie rijen 9 tot 12), • geschikte vervanger (zie rij 16), • begin- en einddatum (zie rijen 17 en 18). <p>Anders is VVP een gunst.</p>	<p>Halftijdse of 1/5de VVP55+ tot aan het pensioen is een recht mits voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statuut (zie rijen 9 tot 12), • totale opdracht (zie rij 4), • geschikte vervanger (zie rij 16), maar deze voorwaarde geldt niet voor personeelslid in wervingsambt, • begindatum (zie rij 17). <p>Onder diezelfde voorwaarden is VVP55+ voor een ander deeltijds volume dan halftijds of 1/5de enkel een recht voor een personeelslid met overlevingspensioen of overgangsuitkering.</p> <p>In de andere gevallen is VVP55+ een gunst.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nee: de gewone AVP is steeds een gunst; • ja: de AVP voor zorgdoeleinden is een recht.
<p>Zie ook het stappenplan “Verlof voor verminderde prestaties vanaf 2017-2018: recht of gunst?” toegevoegd als bijlage bij de mededeling Toekennen van verlofstelsels door het schoolbestuur.</p>					

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
16. geschikte vervanger	<p>= een kandidaat met een vereist bekwaamheidsbewijs, die voldoet aan de eisen van het opvoedingsproject van het schoolbestuur. Het schoolbestuur mag uiteraard ook een vervanger met VO of zelfs een “ander” bekwaamheidsbewijs aanstellen, maar dat is dan geen “geschikte vervanger” i.f.v. het <u>recht</u> op VVP voor de titularis.</p> <p>Indien geen geschikte vervanger beschikbaar is op de gevraagde ingangsdatum maar er wel is voldaan aan de overige voorwaarden om recht op VVP te laten gelden (zie rij 15), dan geniet een personeelslid dit recht toch vanaf de eerstvolgende vaste ingangsdatum als het is aangesteld in een <i>wervingsambt</i> en bovendien <i>vóór 01.06</i> de VVP had aangevraagd met als <i>ingangsdatum 01.09</i>.</p> <p>Onder al die voorwaarden geniet het personeelslid het recht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • op een halftijdse of 1/5de VVP: vanaf 01.01 nadien tot 31.08; • op een gedeeltelijke VVP voor een <i>ander</i> volume, gevraagd door een personeelslid dat een overlevingspensioen of overgangsuitkering geniet: vanaf 01.01 tot 31.08; • op een volledige VVP: vanaf 01.09 van het schooljaar nadien tot 31.08. <p>Voor selectie- en bevorderingsambten bestaat geen “uitgesteld recht” als er geen geschikte vervanger is.</p>			<p>= een kandidaat met VE die voldoet aan de eisen van het opvoedingsproject van het schoolbestuur. Zie ook hiernaast i.v.m. vervanger met VO of “ander” bekwaamheidsbewijs.</p> <p>Deze voorwaarde mag niet worden gesteld als VVP55+ wordt gevraagd door personeelslid in <i>wervingsambt</i>.</p> <p>Voor selectie- en bevorderingsambten geldt deze voorwaarde wel, en bestaat geen “uitgesteld recht” als er geen geschikte vervanger is.</p>	--
17. begindatum	elke dag mogelijk, maar VVP is zeker geen recht maar een gunst indien andere begindatum dan 1 september of aansluitend op voorafgaande volledige dienstonderbreking.	zowel gewone VVP als VVP55+ kan elke dag aanvangen, maar is zeker geen recht maar een gunst indien andere begindatum dan 1 september, 1 januari of 1 april of aansluitend op voorafgaande dienstonderbreking voor hetzelfde volume.			elke dag mogelijk

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
18. einddatum	<p>elke dag mogelijk, maar VVP is zeker geen recht indien andere einddatum dan 31 augustus.</p> <p>Een VVP van 1 september tot bv. 30 juni is enkel mogelijk mits akkoord van het schoolbestuur.</p>			<p>VVP55+ loopt door tot aan datum van effectieve pensionering</p>	<p>elke dag mogelijk.</p> <p>AVP aangevraagd van 1 september tot 30 juni wordt beschouwd als zijnde dóórlpend tot 31 augustus. Zie punt 8.4.2 van PERS/2017/01.</p>

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
19. vervroegde stopzetting mogelijk?	<p>enkel mits akkoord van het schoolbestuur</p> <p>Een VVP kan niet voortijdig worden stopgezet voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op weg van/naar het werk, wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming.</p>			<p><u>Vervroegde uitstap op 1/9</u> eenmalig recht, op een 1ste september, mits vóór 1 mei meegedeeld aan het schoolbestuur</p> <p><u>Vervroegde uitstap andere datum dan 1/9</u> Een andere uitstapdatum dan 01.09 is enkel mogelijk mits akkoord van het schoolbestuur, maar niet voor een ziekteverlof enz.: zie kolom hiernaast.</p> <p><u>Daarna opnieuw instap</u> Na uitstap uit VVP55+ kan een personeelslid nog slechts éénmaal opnieuw instappen in VVP55+, en dit na minstens 1 dag effectieve werkhervatting.⁵</p> <p><u>Zie punt 9 van PERS/2017/03</u> voor de gevolgen ervan voor het volume van tijdelijke aanstelling of benoeming. Zie ook rij 35.</p>	<p>enkel mits akkoord van het schoolbestuur, maar niet voor ziekteverlof, VVP/ziekte, afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op weg van/naar het werk, wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming: zie punt 9 van PERS/2017/01.</p>

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
20. wijziging van volume mogelijk?	mits stopzetting van voorgaande periode VVP (dus mits akkoord van het schoolbestuur) en aanvang van nieuwe periode van VVP			na het ingaan van VVP55+ heeft personeelslid éénmaal het recht om op een 1ste september over te stappen van halftijdse naar 1/5de VVP55+ of omgekeerd. Overstap naar een ander volume is mogelijk maar nooit een recht.	mits stopzetting van voorgaande periode van AVP en aanvang van nieuwe periode van AVP (beide mits akkoord van het schoolbestuur)
21. weekend of korte vakantie tussen twee periodes van dienstonderbreking	Een weekend of korte vakantie tussen twee periodes van VVP wordt <u>niet</u> omgezet in VVP.			VVP55+ loopt door tot aan de datum van de effectieve pensioenering	Wettelijke feestdagen, weekends en de herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie die onmiddellijk worden voorafgegaan door een AVP én onmiddellijk gevolgd worden door een nieuwe AVP, worden eveneens als AVP beschouwd voor hetzelfde volume als de eerste periode van AVP. Zie punt 7.2 van PERS/2017/01 . Deze dagen komen in mindering van het maximum aan AVP.
22. opname van politiek mandaat toegelaten?	Opname van een mandaat als lid van gemeenteraad, provincieraad, districtsraad, raad voor maatschappelijk welzijn of van het bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn is toegelaten. Opname van een ander politiek mandaat wordt beschouwd als een vervangende winstgevende activiteit: zie rij 23.				ja

⁵ Aldus door de overheid meegedeeld op het informeel overleg met de koepels en de vakbonden (secundair onderwijs) op 22 juni 2017. > naar vorige blz.

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<p>23. vervangende winstgevende activiteit toegelaten?</p>	<p>Het personeelslid mag geen vervangende winstgevende activiteit aanvatten of uitbreiden, maar mag wel de winstgevende activiteit verderzetten die hij/zij reeds uitoefende op de <u>vooravond</u> van de VVP: zie punt 12 van PERS/2017/02 resp. punt 12 van PERS/2017/03. De <i>aansluitende</i> verlenging van een winstgevende activiteit (zonder uitbreiding van het volume) wordt niet als <i>vervangend</i> beschouwd. De hervatting na een onderbreking echter wel.</p> <p>Zie rij 22 voor de opname van een politiek mandaat.</p> <p>Zie rij 24 i.v.m. “opnieuw in actieve dienst treden in het onderwijs”.</p> <p>Zie rij 34 voor vrijwilligerswerk en verenigingswerk</p> <p>Zie rij 37 voor flexi-jobwerknemer.</p>				<p>ja</p>
<p>24. opname van bijkomende opdracht in het onderwijs? “herindiensttreder”</p>	<p>Tijdens een VVP kan een personeelslid opnieuw in actieve dienst treden in het niet-hoger onderwijs (als “herindiensttreder”): zie punt 3 van Ministeriële omzendbrief 13CC/IF/GDH.</p> <p>De VVP wordt opgeschort zodra het personeelslid een herindiensttrederingsopdracht opneemt die groter dan of gelijk is aan het volume van de opdracht waarvoor een verlof werd opgenomen. Dit is belangrijk voor de berekening van het nog op te nemen contingent VVP.</p> <p>AgODi blijft de VVP m.a.w. wel verder aanrekenen op het maximaal aantal maanden voltijdse resp. deeltijdse VVP indien de herindiensttrederingsopdracht kleiner is dan het volume van het verlof.⁶</p> <p>Zodra de opdracht als herindiensttreder eindigt, wordt de VVP verdergezet voor het oorspronkelijke volume.</p>				<p>In het niet-hoger onderwijs mogelijk als “herindiensttreder”: zie punt 3 van Ministeriële omzendbrief 13CC/IF/GDH.</p> <p>Opgelet: AgODi blijft de AVP echter verder aanrekenen op het maximaal aantal maanden volgens de principes die zijn vermeld in de kolom VVP.</p> <p>Zodra de opdracht als herindiensttreder eindigt, wordt de AVP verdergezet voor het oorspronkelijke volume.</p>

⁶ Aldus door de overheid meegedeeld op het informeel middagoverleg met de koepels en de vakbonden (Secundair onderwijs) d.d. 26 oktober 2017.

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
	Vanaf 1 september 2023 is een volledige VVP om een andere betrekking op te nemen beperkt tot maximaal drie opeenvolgende schooljaren ⁷ .	Bij opname van een deeltijdse VVP geldt geen beperking tot maximum 3 opeenvolgende schooljaren ⁸ .			
25. pensioenvoordelig?	De VVP opgenomen vóór 1 september 2017 is pensioenvoordelig onder beperkende voorwaarden. De VVP opgenomen sinds 1 september 2017 komt echter niet in aanmerking voor pensioen (zie punt 13 van PERS/2017/02 respectievelijk punt 13 van PERS/2017/03).				nee
26. financiële gevolgen in juli en augustus voor vastbenoemen indien stelsel stopt vóór 31.08	Het verlof voor verminderde prestaties dat het personeelslid genoten heeft tijdens het schooljaar, heeft tot gevolg dat het salaris in juli en augustus in evenredige mate wordt verminderd gedurende 1/5de van het aantal dagen VVP: zie punt 11.2 van PERS/2017/02 . Deze dagen worden niet aangerekend op het maximum aan VVP.		VVP55+ loopt door tot aan de datum van effectieve pensionering, dus ook in de zomervakantie.	AVP tijdens het schooljaar heeft tot gevolg dat het salaris in juli en augustus in evenredige mate wordt verminderd gedurende 1/5de van het aantal dagen van de AVP: zie punt 11.2 van PERS/2017/01 . Deze dagen worden niet aangerekend op het maximum aan AVP, maar een AVP die was aangevraagd van 01.09 tot 30.06 loopt door tot 31.08: zie rij 18.	

⁷ Door de overheid meegedeeld op het informeel middagoverleg met de koepels en de vakbonden (SO) d.d. 8 februari 2024.

⁸ Door de overheid meegedeeld op het informeel middagoverleg met de koepels en de vakbonden (SO) d.d. 8 februari 2024

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
27. financiële gevolgen in juli en augustus voor tijdelijken indien stelsel voordien stopt	<p>De uitgestelde bezoldiging wordt berekend op salaris dat reeds in het schooljaar was verminderd omwille van de VVP.</p> <p>Voor tijdelijken die in juli en augustus geen uitgestelde bezoldiging ontvangen maar wel een salaris (administratief medewerker, selectie- en bevorderingsambten): zelfde verrekening als in rij 26</p>			VVP55+ loopt door tot aan de datum van effectieve pensioenering, dus ook in de zomervakantie.	<p>De uitgestelde bezoldiging wordt berekend op het salaris dat reeds in het schooljaar was verminderd omwille van AVP.</p> <p>Voor tijdelijken die in juli en augustus geen uitgestelde bezoldiging ontvangen maar wel een salaris: zelfde verrekening als in rij 26.</p>
28. opschorting voor ander verlof mogelijk?	<p>VVP en AVP worden opgeschort door volgende verloven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bevallingsverlof (vastbenoemde PL - tijdelijke PL); • verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij; • onbezoldigd ouderschapsverlof (= vroegere borstvoedingsverlof); • LBO voor ouderschapsverlof, LBO voor medische bijstand, LBO voor palliatieve zorgen en LBO voor mantelzorg; • geboorteverlof (= bij ziekenhuisopname of overlijden van de moeder); • zorgkrediet; • zie ook rij 24 i.v.m. “opnieuw in actieve dienst treden in het onderwijs”. <p>Dit betekent dat de VVP of AVP voorlopig wordt stopgezet bij de aanvang van de opgesomde verloven, en onmiddellijk wordt verdergezet na afloop van dat verlof tot de oorspronkelijk gevraagde einddatum. Zie punt 6.2 van PERS/2017/01 (AVP) of punt 6.2 van PERS/2017/02 (VVP) of punt 6.2 van PERS/2017/03 (VVP55+). Voor de gevolgen van deze opschorting op de AVP en VVP met OOM-code 27 verwijzen we naar punt 6 van de mededeling Code Oorsprong Omkadering 27 (OOM 27)</p> <p>VVP en AVP worden niet opgeschort noch beëindigd door een ziekteverlof, VVP/ziekte, afwezigheid wegens arbeidsongeval of ongeval op weg van/naar het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens bedreiging door beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming: tijdens die dienstonderbrekingen loopt de VVP of AVP door.</p> <p>Een AVP en een VVP kunnen in die situaties zelfs niet voortijdig worden beëindigd: zie punt 9 van de omzendbrieven PERS/2017/01 en PERS/2017/02.</p> <p>Belangrijke opmerking: de opschorting van een lopende VVP of AVP door een AVP voor zorgdoeleinden is niet voorzien in de regelgeving. Een personeelslid dat een van deze genoemde verlofstelsels opneemt en toch een AVP voor zorgdoeleinden wil opnemen, zal dat lopende verlofstelsel moeten stopzetten (aldus bevestigd door de overheid in een mail van 19 september 2023).</p>				

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
29. administratieve toestand	VVP is gelijkgesteld met dienstactiviteit. VVP (ook volledige VVP) telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.			VVP is gelijkgesteld met dienstactiviteit. VVP55+ telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.	non-activiteit
30. verlof voor TAO mogelijk vanuit de resterende uren?	--	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)
31. combinatie met andere verloven	<p>VVP kan gecombineerd worden met omstandigheidsverlof, verlof wegens overmacht, staking, nascholing en verlof voor TAO (zie rij 30). Zie punt 6.1 van PERS/2017/02 resp. punt 6.1 van PERS/2017/03.</p> <p>De combinatie van een lopende VVP met een AVP voor zorgdoeleinden is niet mogelijk. Een personeelslid dat een VVP geniet en een AVP voor zorgdoeleinden wil opnemen, zal de lopende VVP moeten stopzetten (aldus bevestigd door de overheid in een mail van 19 september 2023).</p> <p>VVP wordt niet opgeschort noch beëindigd door een ziekteverlof e.d.: zie rij 28.</p> <p>Tijdens het ziekteverlof ontvangt het personeelslid een salaris of (ingeval van TBS/ziekte) een wachtgeldtoelage gebaseerd op het salaris dat tijdens de VVP/AVP wordt uitgekeerd.</p>			VVP is gelijkgesteld met dienstactiviteit. VVP55+ telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.	<p>AVP kan gecombineerd worden met omstandigheidsverlof, verlof wegens overmacht, staking. Zie punt 6.1 van PERS/2017/01.</p> <p>Een AVP wordt niet opgeschort noch beëindigd door een ziekteverlof e.d.: zie rij 28.</p> <p>De combinatie van een lopende AVP met een AVP voor zorgdoeleinden is niet mogelijk. Een personeelslid dat een AVP geniet en een AVP voor zorgdoeleinden wil opnemen, zal de lopende AVP moeten stopzetten (aldus bevestigd door de overheid in een mail van 19 september 2023).</p>

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
32. bijdragen voor ziekteverzekering	door personeelslid zelf te storten ⁹	worden gestort door AgODi aangezien het personeelslid nog deeltijds werkt			worden door AgODi enkel gestort indien het personeelslid nog deeltijds werkt. Zo niet moet het personeelslid zelf instaan voor ziekteverzekering. ¹⁰
33. gevolgen voor geldelijke anciënniteit	Een periode van volledige of gedeeltelijke VVP telt mee voor de geldelijke anciënniteit, aangezien deze dienstonderbreking is gelijkgesteld met dienstactiviteit.				Een volledige AVP (ook de 5 volledige werkdagen AVP voor zorgdoeleinden) telt niet mee voor de geldelijke anciënniteit. Zie verder punt 12 van PERS/2017/01 .
34. Vrijwilligerswerk en verenigingswerk	Vrijwilligerswerk (behalve bij de eigen werkgever) en verenigingswerk mag worden aangevangen tijdens een VVP. ¹¹ In geval van verenigingswerk moet aan bepaalde voorwaarden voldaan worden.				Vrijwilligerswerk (behalve bij de eigen werkgever) en verenigingswerk mag worden aangevangen tijdens een AVP.
35. vacantverklaring	Jaarlijkse verplichting tot vacantverklaring op 15 oktober in wervingsambten van het onderwijzend personeel		Op 15 oktober moeten alle betrekkingen in wervingsambten v.h. het onderwijzend personeel vacant worden verklaard waarin de titularis een VVP55+ opneemt.		Jaarlijkse verplichting tot vacantverklaring op 15 oktober in wervingsambten van het onderwijzend personeel

⁹ Aldus bevestigd door de overheid op het informeel middagoverleg met de koepels en de vakbonden (Basisonderwijs) d.d. 19 oktober 2017.

¹⁰ zelfde voetnoot als voorgaande

¹¹ Aldus bevestigd door de overheid op het informeel middagoverleg met de koepels en de vakbonden (Secundair onderwijs) d.d. 1 februari 2018.

1. VVP en AVP

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
36. AVP voor zorgdoel-einden					Alle personeelsleden hebben recht op een flexibele opname van 5 werkdagen AVP voor zorgdoeleinden per kalenderjaar (zie punt 3 van PERS/2017/01). Dit zorgverlof, als vorm van AVP, heeft als doel persoonlijke zorg of steun te verlenen om ernstige reden aan een gezinslid of familielid. Deze 5 dagen per kalenderjaar zijn op te nemen in volledige werkdagen en hoeven niet aaneensluitend te zijn. Bij opname mag het totale krediet aan 60 maanden overschreden worden. Dit verlof dient niet geattesteerd te worden (wel gemotiveerd zie rij 2).
37. Cumulatie met flexi-job	De inkomsten uit een flexi-job worden beschouwd als een gewone vervangende winstgevende activiteit (aldus bevestigd door de overheid in een mail van 30 mei 2023). Dus blijven de geldende cumulatieregels van kracht.				De inkomsten uit een flexi-job zijn cumuleerbaar met de opname van een AVP.

2 Loopbaanonderbreking

2.1 Onbeperkt gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf 50 resp. 55 jaar (GLBO50+ en GLBO 55+)

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
1. reglementering	<ul style="list-style-type: none"> Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding Ministeriële omzendbrief PERS/2017/05 “Gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar” 		<ul style="list-style-type: none"> Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding Ministeriële omzendbrief PERS/2017/05 “Gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar” 	
2. begindatum	Dit stelsel kon uiterlijk nog ingaan op 1 oktober 2012. Thans is dit niet meer mogelijk .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit niet meer mogelijk .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit niet meer mogelijk .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit niet meer mogelijk .
3. vastbenoemden	ja, indien uiterlijk op 01.10.2012 ingestapt	ja, indien uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt	ja, indien uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt	ja, indien uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt
4. combinatie met TBS/OB	<p>Zo lang het personeelslid nog geen volledige R/W heeft, moet de GLBO 50+/55+ eerst worden genomen in de uren TBS/OB. De R/W blijft verplicht.</p> <p>Voor de halftijdse of 1/5de GLBO 50+/55+ worden eerst de uren in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid nog geen R/W heeft, en vervolgens de uren waarvoor hij/zij een R/W heeft in een niet-organieke betrekking</p>			
5. tijdelijken	nee: stelsel enkel mogelijk indien vastbenoemd voor effectieve én niet-gepresteerde uren opdracht van R/W wordt hiervoor beschouwd als vastbenoemd	nee: stelsel enkel mogelijk indien vastbenoemd voor effectieve én niet-gepresteerde uren opdracht van R/W wordt hiervoor beschouwd als vastbenoemd	nee: stelsel enkel mogelijk indien vastbenoemd voor effectieve én niet-gepresteerde uren opdracht van R/W wordt hiervoor beschouwd als vastbenoemd	nee: stelsel enkel mogelijk indien vastbenoemd voor effectieve én niet-gepresteerde uren opdracht van R/W wordt hiervoor beschouwd als vastbenoemd
6. voorwaarde	uiterlijk op 01.10.2012 ingestapt zijn	uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt zijn	uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt zijn	uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt zijn

2.1 GLBO 50+ / GLBO 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
7. vereiste totale (administratieve) opdracht	vastbenoemd en/of TBS/OB zijn voor min. 1 u. méér dan halftijdse opdracht	vastbenoemd en/of TBS/OB zijn voor min. 1 u. méér dan halftijdse opdracht	vastbenoemd en/of TBS/OB zijn voor voltijdse opdracht	vastbenoemd en/of TBS/OB zijn voor voltijdse opdracht
8. Opdracht in hogeschool	<p><u>Vastbenoemde opdracht in hogeschool telt mee:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • binnen de totale opdracht waarvoor personeelslid benoemd is • en binnen de opdracht die het nog effectief presteert OF binnen de opdracht die het onderbreekt. <p>Wie een GLBO50+ of 55+ wil nemen, mag geen tijdelijke aanstelling hebben, ook niet in een hogeschool (ook niet via TAO).</p>			
9. recht voor het personeelslid?	Eenmaal de GLBO 50+ / 55+ is ingegaan, kunnen geen voorwaarden meer worden gesteld.		Eenmaal de GLBO 50+ / 55+ is ingegaan, kunnen geen voorwaarden meer worden gesteld.	
10. ook mogelijk in overwerk of bijbetrekking?	nee	nee	nee	nee
11. maximale duur in hele loopbaan	GLBO50+ of 55+ loopt ononderbroken door tot aan pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen of bonusopname			
12. nog te verrichten prestaties	5 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 11/21 of 15/29. ¹² Tellen mee: opdracht van TBS/OB of R/W, en <u>vastbenoemde</u> opdrachten in hogeschool.		8 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36. ¹³ Tellen mee: opdracht van TBS/OB of R/W, en <u>vastbenoemde</u> opdrachten in hogeschool.	

¹² Een volgend schooljaar kan de opdracht van het personeelslid met halftijdse GLBO50+ / GLBO55+ (bv. een leraar so) desgevallend verschuiven naar uren met een andere ponderatie, mits hij/zij een opdracht van 5.000 / 10.000 blijft uitoefenen, zonder dit volume met een volledig uur te overschrijden.

¹³ Een volgend schooljaar kan de opdracht van het personeelslid met 1/5de GLBO50+ / GLBO55+ (bv. een leraar so) desgevallend verschuiven naar uren met een andere ponderatie, mits hij/zij een opdracht van 8.000 / 10.000 blijft uitoefenen, zonder dit volume met een volledig uur te overschrijden.

2.1 GLBO 50+ / GLBO 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
13. einddatum	GLBO50+ of 55+ loopt ononderbroken door tot aan pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen. Personeelsleden aan wie de GLBO50+ of 55+ werd toegekend tot een bepaalde einddatum, maar die intussen een nieuwe, latere pensioendatum hebben gekregen, blijven recht hebben op de GLBO50+ of 55+ tot aan hun effectieve pensioendatum mits een nieuwe aanvraag bij de RVA. Zie punt 5 van PERS/2017/05 .			
14. vervroegde stopzetting met onmiddellijke effectieve hervatting?	<ul style="list-style-type: none"> • Een vervroegde stopzetting met onmiddellijke effectieve werkhervatting is mogelijk, tijdens het schooljaar uiterlijk op 1 mei of op het einde van het schooljaar. Daarbij gelden twee mogelijke manieren van vervroegde stopzetting (zie punt 6 van PERS/2017/05): <ul style="list-style-type: none"> ○ ofwel (uiterlijk op 1 mei) om uitzonderlijke familiale redenen - mét motivering - mits opzegging van 1 maand én toelating van het bestuur; ○ ofwel stopzetting op 31 augustus om het ambt opnieuw volledig effectief uit te oefenen vanaf 1 september daaropvolgend - zonder motivering - mits medelen van het voornemen aan het bestuur vóór 1 mei. • In geval van vervroegde terugkeer brengt het personeelslid de RVA op de hoogte van de datum van stopzetting van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking GLBO50+/55+. Dit gebeurt met het formulier “Aangifte van een wijziging betreffende de gegevens loopbaanonderbreking/tijdscrediet/thematisch verlof” (zie punt 6 van PERS/2017/05). • Na stopzetting kan de GLBO50+ of 55+ niet meer worden hervat: de uiterste instapdatum was immers 1 september 2016. • GLBO50+ of 55+ kan niet worden stopgezet voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens ongeval op weg naar/van het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming, heirkraft. 			

2.1 GLBO 50+ / GLBO 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
15. vervroegde stopzetting met onmiddellijke overstap naar ...?	<p>Een vervroegde stopzetting met onmiddellijke, aansluitende overstap naar één van de volgende dienstonderbrekingen is toegestaan zonder dat er eerst een effectieve werkhervatting moet zijn¹⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verlof voor verminderde prestaties (VVP, VVP 55+); • afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP); • loopbaanonderbreking (alle specifieke stelsels: LBO/OV, LBO/MB, LBO/PZ, LBO/MZ); • zorgkrediet (alle stelsels). <p>De onmiddellijke overgang naar een andere dienstonderbreking wordt mogelijk gemaakt voor elk volume dat nog zal worden gepresteerd (zowel vermindering als vermeerdering van het te presteren volume is mogelijk).</p> <p>In geval van vervroegde terugkeer brengt het personeelslid de RVA op de hoogte van de datum van stopzetting van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking GLBO 50+/55+. Dit gebeurt met het formulier “Aangifte van een wijziging betreffende de gegevens loopbaanonderbreking/tijdscrediet/thematisch verlof” (zie punt 6 van PERS/2017/05).</p>			
16. opschorting mogelijk?	<ul style="list-style-type: none"> • Een GLBO50+ of 55+ kan enkel worden opgeschort voor een LBO/palliatieve zorgen. Na het einde van de LBO voor palliatieve zorgen loopt de GLBO50+ of 55+ automatisch verder, zonder nieuwe aanvraag: zie punt 3 van PERS/2017/05. • De GLBO50+ of 55+ kan niet worden opgeschort voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens ongeval op weg naar/van het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte, verlof wegens moederschapsbescherming of heirkraft. 			
17. Tijdelijke werkhervatting (schorsing)	<p>Vanaf 1 september 2022 kan een GLBO 50+ of 55+ geschorst worden voor een tijdelijke werkhervatting. Nadien moet het personeelslid zijn GLBO 50+ of 55+ terug verder zetten. Het akkoord van het schoolbestuur is hierbij vereist. De minimumduur van de tijdelijke werkhervatting bedraagt 2 weken (14 kalenderdagen). Deze maatregel van werkhervatting geldt zonder beperking in de tijd. De melding van deze schorsing gebeurt met het formulier en volgens de procedure zoals vermeld in de Ministeriële omzendbrief PERS/2017/05, punt 4.</p>			

¹⁴ De overheid gaat soepel om met de toepassing van punt 6 van PERS/2017/05 ingeval van een onmiddellijke overstap naar bepaalde dienstonderbrekingen. De soepele interpretatie van de regelgeving is door de overheid bevestigd in een schrijven van 11 april 2019.

2.1 GLBO 50+ / GLBO 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
18. wijziging van volume mogelijk in loop van aangevraagde periode?	niet meer mogelijk na 01.09.2016	niet meer mogelijk na 01.09.2016	niet meer mogelijk na 01.09.2016	niet meer mogelijk na 01.09.2016
19. bijkomende opdracht in onderwijs toegelaten?	tijdens een LBO kan men geen bijkomende opdracht opnemen, ook niet in het kader van “opnieuw in actieve dienst treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH).			
20. winstgevende act. als loontrekkende toegelaten?	Enkel een winstgevende activiteit die reeds min. 3 maanden vóór de aanvang van de LBO50+/55+ werd uitgeoefend en waarvan tewerkstellingsbreuk bovendien niet groter is dan die van de prestaties die men onderbreekt. zie punt 9.2 van PERS/2017/05 .			
21. winstgevende activiteit als zelfstandige toegelaten?	nee	nee	nee	nee
22. cumulatie met politiek mandaat?	toegelaten	toegelaten	toegelaten	toegelaten
23. cumulatie met overlevingspensioen en overgangsuitkering	Het personeelslid mag de onderbrekingsuitkering niet cumuleren met uitkeringen uit een pensioen uitgezonderd met: <ul style="list-style-type: none"> • het overlevingspensioen gedurende een periode (al dan niet opeenvolgende) van maximaal 12 kalendermaanden; • een overgangsuitkering. Meer informatie over de cumulatieregels is terug te vinden op de website van de RVA .			
24. cumulatie met flexi-job	Voor de GLBO gelden er beperkingen m.b.t. de cumulatie van de loopbaanonderbrekingsuitkering met de inkomsten uit een flexi-job. Zie: website RVA .			
25. pensioenvoordelig?	Zie brochure van de Federale Pensioendienst			

2.1 GLBO 50+ / GLBO 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
26. administratieve toestand	verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. De LBO telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.		verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. De LBO telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.	
27. verlof voor TAO	Verlof voor TAO vanuit de effectief te presteren opdracht is mogelijk, maar geen TAO naar een hogeschool			
28. detachering	vele detacheringen worden als effectieve prestaties beschouwd: zie art. 11 van het Besluit van de Vlaamse regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking.			
29. VVP/ziekte	VVP/ziekte wordt aanvaard binnen de ½ van de opdracht die het personeelslid nog effectief moet uitoefenen bv. 5/24 effectief + 7/24 VVP/ziekte + 12/24 LBO		een VVP/ziekte wordt aanvaard binnen de 4/5de van de opdracht die het personeelslid nog effectief moet uitoefenen (bv. 5/24 effectief + 15/24 VVP/ziekte + 4/24 LBO)	
30. ander verlof mogelijk in effectieve uren?	enkel ziekteverlof, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte, de afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte, het verlof wegens moederschapsbescherming en heirkraft. Ook omstandigheidsverlof is mogelijk ¹⁵ . Ook een verlof voor TAO is mogelijk (zie rij 27).			
31. aanmoedigingspremie	Bij een GLBO50+/55+ kan een aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering enkel nog worden verkregen indien de GLBO50+/55+ reeds was ingegaan vóór 1 februari 2016.			
32. onderbrekingsuitkering	wordt nog steeds uitgekeerd door de RVA			
33. gezondheidszorg en kinderbijslag	tijdens de loopbaanonderbreking behouden de personeelsleden hun recht op kinderbijslag en gezondheidszorg			

¹⁵ Antwoord van minister H. Crevits op de schriftelijke parlementaire vraag nr. 45 van dhr. Jos De Meyer d.d. 13 oktober 2014.

Op 30 januari 2015 heeft AgODi aan het VVKSO bevestigd dat vervanging mogelijk is in geval van omstandigheidsverlof n.a.v. de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, ook indien dit omstandigheidsverlof wordt genomen tijdens een (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking.

2.1 GLBO 50+ / GLBO 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
34. vergoeding voor toezicht en busbegeleiding in bao	inkomen uit een arbeidsovereenkomst voor middagtoezicht, busbegeleiding en voor- of naschools toezicht (telkens in het basisonderwijs) wordt niet aangezien als loon, en mag worden gecumuleerd met een LBO ¹⁶ .			
35. Vrijwilligerswerk en verenigingswerk	Vrijwilligerswerk (behalve bij de eigen werkgever) en verenigingswerk mag worden aangevangen tijdens een LBO. In geval van verenigingswerk moet aan bepaalde voorwaarden voldaan worden.			
36. vacantverklaring	Op 1 mei 2018 werden alle uren in wervingsambten van het onderwijzend personeel vacant verklaard waarin de titularis een GLBO50+ of GLBO55+ nam. Zie Vaste benoeming . (Dit geldt niet voor de uren waarin de vastbenoemde titularis een specifiek stelsel van LBO opneemt!)			
37. opschorting / combinatie met AVP voor zorgdoeleinden	De opschorting van of de combinatie met een lopende GLBO50+ / GLBO55+ door een AVP voor zorgdoeleinden is niet voorzien in de regelgeving. Een personeelslid dat een van deze genoemde verlofstelsels opneemt en toch een AVP voor zorgdoeleinden wil opnemen, zal dat lopende verlofstelsel moeten stopzetten (aldus bevestigd door de overheid in een mail van 19 september 2023).			

¹⁶ RVA bevestigde op 25 juli 2016 aan Katholiek Onderwijs Vlaanderen dat deze vergoedingen niet worden beschouwd als loon. Bijgevolg kunnen de onkostenvergoedingen worden gecumuleerd met het recht op onderbrekingsuitkeringen.

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
1. reglementering	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking • Ministeriële omzendbrief PERS/2017/07 “Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof” 	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking • Ministeriële omzendbrief PERS/2017/04 “Loopbaanonderbreking voor medische bijstand” 	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking • Ministeriële omzendbrief PERS/2017/06 “Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen” 	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking • Ministeriële omzendbrief PERS/2020/03 “Loopbaanonderbreking voor mantelzorg”
2. vastbenoemden	ja - ook vanuit TBS/ziekte zonder effectieve werkhervatting			
3. tijdelijken	ja - ook vanuit onbezoldigd ziekteverlof zonder effectieve werkhervatting Een specifiek stelsel van LBO kan ook worden opgenomen door een tijdelijk personeelslid dat nog niet vrij is van reffectatie en/of niet voor een volledig schooljaar is aangesteld.			
4. combinatie met TBS/OB	ook een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden; zo lang het personeelslid nog geen volledige R/W heeft, moet de loopbaanonderbreking eerst worden genomen in de uren TBS/OB. De R/W blijft verplicht. Voor de halftijdse of 1/5de loopbaanonderbreking worden eerst de uren in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid nog geen R/W heeft, en vervolgens de uren waarvoor hij/zij een R/W heeft in een niet-organieke betrekking			

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
5. vereiste totale (administratieve) opdracht	<ul style="list-style-type: none"> • voor <i>volledige</i> LBO/OV, LBO/MB, LBO/PZ of LBO/MZ is geen minimumvolume aan opdracht meer vereist. Dit stelsel kan dus ook worden genomen door een personeelslid met minder dan een halftijdse opdracht; • voor <i>halftijdse</i> LBO/OV, LBO/MB, LBO/PZ: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor minstens 1 u. méér dan een halftijdse opdracht; MAAR voor <i>halftijdse</i> LBO/MZ: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor een voltijdse opdracht; • voor <i>1/5de</i> LBO/OV, LBO/MB, LBO/PZ of LBO/MZ: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor voltijdse opdracht; • voor <i>1/10de</i> LBO/OV: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor voltijdse opdracht 			
6. opdracht in hogeschool	<p>Opmacht in hogeschool telt mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • binnen de totale opdracht waarvoor het personeelslid benoemd of tijdelijk aangesteld is, • en binnen de opdracht die het personeelslid nog effectief presteert OF binnen de opdracht die het onderbreekt. <p>zie punt 5.2.5.1 van PERS/2017/07 (LBO/OV), punt 5.4.2 van PERS/2017/04 (LBO/MB), punt 5.4.2 van PERS/2017/06 (LBO/PZ), punt 5.4.2 van PERS/2020/03 (LBO/MZ)</p>			
7. recht voor personeelslid?	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds - halftijds - 1/5^{de} • rest LBO/OV in geval van flexibele opname • rest LBO/OV in geval van omzetting naar corona-ouderschapsverlof 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds - halftijds - 1/5^{de} • rest LBO/MB in geval van flexibele opname • rest LBO/MB in geval van omzetting naar corona-ouderschapsverlof 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds - halftijds - 1/5^{de} • rest LBO/PZ in geval van omzetting naar corona-ouderschapsverlof 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds - halftijds - 1/5^{de}
8. gunst voor personeelslid?	<ul style="list-style-type: none"> • 1/10^{de} • flexibele opname 	<ul style="list-style-type: none"> • flexibele opname 	-	-

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
9. ook mogelijk in overwerk of bijbetrekking?	nee	nee	nee	nee
10. bedoeling	<p>voor eigen kind, geadopteerd kind of kind in het kader van langdurige pleegzorg¹⁷ dat nog geen 12 is geworden op de vooravond van de aanvang van LBO/ouderschapsverlof.</p> <p>De leeftijdsgrens ligt op 21 jaar indien het kind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ten minste 66 % lichamelijk of geestelijk ongeschikt is; of ten minste 4 punten zijn toegekend in pijler 1 (groeipakket); of ten minste 9 punten zijn toegekend in alle drie de pijlers samen (groeipakket) <p>Zie verder punten 3 en 7 van PERS/2017/07</p>	<p>voor bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte.</p> <ul style="list-style-type: none"> gezinslid = elke persoon die samenwoont met het personeelslid; familielid = zowel bloed- als aanverwant. Aanverwantschap ontstaat enkel door het huwelijk, niet door wettelijk of feitelijk samenwonen. <p>Zie verder punt 3 van PERS/2017/04</p>	<p>voor palliatieve verzorging van een persoon (geen verwantschap vereist) die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt</p> <p>Zie verder punt 3 van PERS/2017/06</p>	<p>voor mantelzorgers van een zorgbehoevende persoon</p> <p>(om een erkenning als mantelzorger te krijgen, moet het personeelslid onder meer een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie hebben opgebouwd met de geholpen persoon, moet hij in België verblijven en moet hij ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister. De bijstand en hulp mogen niet beroepshalve worden verleend en moeten kosteloos en in samenwerking met ten minste een professionele zorgverlener worden verstrekt)</p> <p>Zie verder punt 3 van PERS/2020/03</p>

¹⁷ Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij de aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
11. nog te presteren	<ul style="list-style-type: none"> • bij volledige LBO: geen effectieve prestaties meer; • bij halftijdse LBO: 5 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 10/20 of 11/21 of 15/29; • bij 1/5^{de} LBO: 8 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 20/24, 18/22, 17/21, 24/29 of 29/36. • bij 1/10^{de} LBO/OV: 9000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 22/24, 20/22, 19/21, 27/29 of 33/36 			

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
12. begindatum	<p>bij geboorte: elke dag mogelijk, uiterlijk daags voor de 12^{de} verjaardag</p> <p>bij adoptie: vanaf inschrijving van het kind als gezinslid in bevolkings- of vreemdelingenregister, tot uiterlijk daags voor de 12^{de} verjaardag</p> <p>bij langdurige pleegzorg: vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister, tot uiterlijk daags voor de 12^{de} verjaardag</p> <p>wanneer het kind mindervalide is, geldt de leeftijd van 21 jaar i.p.v. 12 jaar: zie rij 10 in deze tabel)¹⁸</p> <p>Opgepast: bij elke nieuwe periode moet telkens voldaan zijn aan alle voorwaarden (zoals de leeftijdsvoorwaarde van het kind)</p> <p>Zie rij 31 i.g.v. vakantieperiode tussen 2 periodes van LBO/OV opgenomen op of na 1/9/2020</p>	<p>eerste dag van de week na de mededeling door het personeelslid, of eerder mits overeenkomst met het schoolbestuur;</p> <p>elke dag i.g.v. medische bijstand voor gehospitaliseerd kind.</p> <p>Zie rij 31 i.g.v. vakantieperiode tussen 2 periodes van LBO/MB.</p>	<p>eerste dag van de week na de mededeling door het personeelslid, of eerder mits overeenkomst met het schoolbestuur.</p>	<p>eerste dag van de week na de mededeling door het personeelslid, of eerder mits overeenkomst met het schoolbestuur.</p>

¹⁸ Wat de begindatum van een ouderschapsverlof betreft, is de beperking de leeftijd van het kind. Er is dus geen enkel bezwaar om de LBO/OV te laten ingaan tijdens de zomervakantie (bv. kind wordt 12 jaar op 30 juli, de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof kan ten laatste starten op 29 juli). Aldus een antwoord door de overheid meegedeeld in een schrijven van 29 maart 2019.

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

<p>13. duur per aangevraagde periode</p>	<p><u>Bij opname LBO/OV vóór 1/9/2020:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • LBO/OV 1/5^{de}: max. 20 maanden (voor kind geboren of geadopteerd vóór 8 maart 2012 is de onderbrekingsuitkering van de RVA beperkt tot 15 maanden) <p><u>Bij opname LBO/OV op of na 1/9/2020:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • volledige LBO/OV: in periodes van een maand of een veelvoud daarvan met een max. van 4 maanden • volledige LBO/OV (flexibel): in periodes van een week of een veelvoud daarvan met een max. van 4 maanden, na akkoord van de werkgever (opname rest van minder dan 4 weken = recht) • halftijdse LBO/OV: in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan met een max. van 8 maanden • halftijdse LBO/OV (flexibel): in periodes van een maand of een veelvoud daarvan met een max. van 8 maanden, na akkoord van de werkgever (opname rest van 1 maand = recht) 	<p>voor volledige, halftijdse en 1/5de LBO/MB: min. 1 maand, max. 3 maanden (niet noodzakelijk in volledige maanden, ook bv. 6 weken is mogelijk)</p> <p>uitzondering: 1 volledige week (= 7 opeenvolgende kalenderdagen, niet noodzakelijk beginnend op een maandag) <u>volledige</u> LBO/MB, eenmaal verlengbaar met 1 volledige week (de 7 volgende kalenderdagen), i.g.v. bijstand of de verzorging van een minderjarig kind tijdens of onmiddellijk na zijn/haar hospitalisatie als gevolg van een zware ziekte. Zie punt 3.2 van PERS/2017/04. Aansluitend op die 1 of 2 weken is een “algemene” LBO/MB mogelijk tot een gezamenlijke duur van minimaal 1 maand: zie punt 9.2 van PERS/2017/04.</p> <p>Vanaf 1/9/2020 kan enkel volledige LBO/MB flexibel opgenomen worden voor een week, twee weken of drie weken na akkoord van het schoolbestuur (week = 7 kalenderdagen)</p>	<p>volledige, halftijdse en 1/5de LBO/PZ: steeds 1 maand</p>	<p>volledige LBO/MZ: max. 3 maanden in periodes van min. een maand of een veelvoud daarvan</p> <p>halftijdse LBO/MZ en/of LBO/MZ met 1/5^{de}: max. 6 maanden in periodes van min. twee maanden of een veelvoud daarvan</p>
---	--	--	--	---

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^{de} LBO/OV: in periodes van vijf maanden of een veelvoud daarvan met een max. van 20 maanden • 1/10^{de} LBO/OV: in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan met een max. van 40 maanden, na akkoord van de werkgever <p>Opgepast: een LBO/OV in het kader van langdurige pleegzorg kan opgenomen worden zo lang het betrokken kind bij het PL geplaatst is. Het ouderschapsverlof eindigt bijgevolg zodra het PL er geen recht meer op heeft. De stopzetting moet schriftelijk gemeld worden aan de RVA.</p>			

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

<p>14. totale duur per stelsel</p>	<p><u>Bij opname van een LBO/OV vóór 1 september 2020:</u></p> <p>slechts 1 enkele aaneengesloten periode per kind; resterende dagen kunnen later niet meer worden opgenomen, behalve in 3 uitzonderlijke situaties, namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LBO/OV al vóór 01.09.2012 genomen voor datzelfde kind: zie punt 5.3.2.1 van PERS/2017/07; • LBO/OV onder strikte voorwaarden opgesplitst vóór en na zomervakantie: zie punt 5.3.2.2 van PERS/2017/07; • voor tijdelijke personeelsleden: restant van 20 maanden 1/5de LBO vanaf 1 september indien de voorgaande periode liep tot 31 augustus, ofwel vanaf 1 juli indien de voorgaande periode liep tot 30 juni. Zie punt 5.3.1 van PERS/2017/07. <p><u>Bij opname van een LBO/OV op of na 1 september 2020:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • voltijds: max. 4 maanden • halftijds: max. 8 maanden • 1/5^{de}: max. 20 maanden • 1/10^{de}: max. 40 maanden <p>Het personeelslid kan zijn resterend recht verifiëren en een attest aanvragen via www.breakatwork.be</p>	<p>per persoon die men bijstaat: maximaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofwel 12 maanden voltijdse LBO/MB (weken bij hospitalisatie kind inbegrepen) • ofwel 24 maanden gedeeltelijke LBO/MB (halftijdse + 1/5de samen gerekend) • ofwel een combinatie van voltijdse + gedeeltelijke LBO/MB (naar rata verrekend) voor het equivalent van 12 maanden voltijds. <p>Voor alleenstaand personeelslid dat bijstand verleent aan zijn/haar kind dat effectief bij het personeelslid woont en ten hoogste 16 jaar is: max. 24 maanden volledige LBO/MB of 48 maanden gedeeltelijke LBO/MB (halftijds + 1/5de samen gerekend): zie punt 9 van PERS/2017/04</p> <p>Het personeelslid kan zijn resterend recht verifiëren en een attest aanvragen via www.breakatwork.be</p>	<p>drie maanden per persoon aan wie men palliatieve verzorging verleent (ongeacht het volume van LBO: voltijds, halftijds of 1/5de): de eerste periode van 1 maand kan eenmaal of zelfs een tweede maal <i>onmiddellijk aansluitend</i> worden verlengd met 1 maand, niet noodzakelijk voor hetzelfde volume.</p> <p>Zie punt 9 van PERS/2017/06.</p> <p>Het personeelslid kan zijn resterend recht verifiëren en een attest aanvragen via www.breakatwork.be</p>	<p>per zorgbehoevende persoon die men bijstaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • max. 3 maand voltijds • max. 6 maanden gedeeltelijk <p>over de gehele beroepsloopbaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • max. 6 maanden voltijds • max. 12 maanden gedeeltelijk
---	--	---	---	---

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
15. aanvraag bij RVA	<p>Alle aanvragen voor loopbaanonderbreking moeten elektronisch gebeuren. Het (school)bestuur vult als eerste zijn deel van de aanvraag online in via break@work (rva.be). Vervolgens krijgt het personeelslid een bericht in zijn e-Box met de vraag om zijn deel in te vullen. Bij de aanvraag moet het personeelslid de nodige attesten toevoegen. Het punt ‘procedure’ in de betrokken ministeriële omzendbrieven geeft meer toelichting hierover.</p> <p>Voor personeelsleden die in meerdere scholen een aanstelling hebben en een loopbaanonderbreking opnemen, moet de aanvraag door één enkel bestuur ingediend worden. Het bestuur voegt een volledig overzicht toe van alle prestaties waarvoor het personeelslid op de aanvangsdatum van de aangevraagde loopbaanonderbreking vast benoemd en/of tijdelijk aangesteld is in alle instellingen van tewerkstelling, inclusief de TBSOB-uren waarvoor het personeelslid niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.</p>			
16. vervroegde stopzetting mogelijk met onmiddellijke effectieve werkhervatting?	<ul style="list-style-type: none"> om uitzonderlijke redenen: na toelating van het bestuur: zie punt 10 van PERS/2017/07, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen. De stopzetting met onmiddellijke aansluitende opname van een voltijdse AVP om bij een andere werkgever te gaan werken vereist geen effectieve werkhervatting.¹⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> om uitzonderlijke redenen: na toelating van het bestuur: zie punt 10 van PERS/2017/04, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen. ofwel na overlijden van de persoon die men bijstond: mits toelating van het schoolbestuur 	<ul style="list-style-type: none"> om uitzonderlijke redenen: na toelating van het bestuur: zie punt 10 van PERS/2017/06, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen. ofwel na overlijden van de persoon die verzorging genoot: mits toelating van het schoolbestuur 	<ul style="list-style-type: none"> om uitzonderlijke redenen: na toelating van het bestuur: zie punt 10 van PERS/2020/03, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen.

¹⁹ Aldus door de overheid meegedeeld in een schrijven van 19 november 2019.

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
	<ul style="list-style-type: none"> Ingeval van vervroegde stopzetting brengt het personeelslid de RVA op de hoogte van de datum van stopzetting van de loopbaanonderbreking. Dit gebeurt met het formulier "Aangifte van een wijziging betreffende de gegevens loopbaanonderbreking/tijdskrediet/thematisch verlof" (zie punt 10 van de ministeriële omzendbrieven). LBO kan niet worden stopgezet voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens ongeval op weg naar/van het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming, heirkracht. 			
17. vervroegde stopzetting mogelijk met onmiddellijke overstap naar ...?	<p>Een vervroegde stopzetting met onmiddellijke, aansluitende overstap is toegestaan zonder dat er eerst een effectieve werkhervatting moet zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> naar een andere loopbaanonderbreking (alle specifieke stelsels). Het volstaat om een nieuwe aanvraag voor een specifiek stelsel van loopbaanbreking in te dienen bij de RVA. naar zorgkrediet. Het personeelslid doet daarvoor een aanvraag bij het departement Werk en Sociale economie. 			
18. wijziging van volume mogelijk?	<p><u>Opname LBO/OV vóór 1/9/2020:</u> enkel bij opname van resterend recht op LBO/OV voor een kind waarvoor men reeds vóór 1 september 2012 een LBO/OV had genomen zie punt 5.3.2.1 van PERS/2017/07.</p> <p><u>Opname LBO/OV op of na 1/9/2020:</u> combinatie van verschillende opnamevormen is mogelijk; bij wijziging van opnamevorm is 1 maand volledige LBO = 2 maanden halftijdse = 5 maanden 1/5^{de} = 10 maanden 1/10de</p>	enkel bij een nieuwe periode van LBO/MB	niet in de loop van een maand LBO/PZ, maar wel bij de eerste en/of tweede aansluitende verlenging ervan (zie rij 14).	Enkel bij een nieuwe periode van LBO/MZ

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
19. winstgevende activiteit als loontrekkende toegelaten?	<p>Een LBO/OV met onderbrekingsuitkeringen kan enkel worden gecombineerd met een winstgevende activiteit die reeds min. 3 maanden vóór de aanvang van de LBO/OV werd uitgeoefend en waarvan tewerkstellingsbreuk bovendien niet groter is dan die van de prestaties die men onderbreekt: zie punt 13.2 van PERS/2017/07. Het moet gaan om een nevenactiviteit die het personeelslid effectief en gelijktijdig uitoefende met zijn initiële onderwijsactiviteit.²⁰</p> <p>Deze voorwaarden gelden ook voor de cumulatie met een Flexi-job die de RVA beschouwt als een loontrekkende activiteit²¹.</p>	<p>een LBO/MB, een LBO/PZ of een LBO/MZ kan enkel worden gecombineerd met een winstgevende activiteit die reeds min. 3 maanden vóór de aanvang van de LBO/MB, de LBO/PZ of de LBO/MZ werd uitgeoefend en waarvan tewerkstellingsbreuk bovendien niet groter is dan die van de prestaties die men onderbreekt: zie punt 13.2 van PERS/2017/04 (LBO/MB), punt 13.2 van PERS/2017/06 (LBO/PZ) en punt 13.2 van PERS/2020/03 (LBO/MZ). Het moet gaan om een nevenactiviteit die het personeelslid effectief en gelijktijdig uitoefende met zijn initiële onderwijsactiviteit.²²</p> <p>Deze voorwaarden gelden ook voor de cumulatie met een Flexi-job die de RVA beschouwt als een loontrekkende activiteit²³.</p> <p>Voor prestaties boven de eenheid in het onderwijs (overwerk of bijbetrekking) worden de maanden juli en augustus niet meegerekend binnen de minimale periode van 3 maanden waarin de bijkomende activiteit werd gecombineerd met de betrekking waaruit LBO wordt genomen.</p>		

²⁰ Aldus een antwoord meegedeeld door de overheid in een schrijven van 28 maart 2019.

²¹ Aldus een antwoord meegedeeld door de overheid tijdens het informeel middagoverleg basisonderwijs van 28 november 2019.

²² Aldus een antwoord meegedeeld door de overheid in een schrijven van 28 maart 2019.

²³ Aldus een antwoord meegedeeld door de overheid tijdens het informeel middagoverleg basisonderwijs van 28 november 2019.

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
	<p>Voor prestaties boven de eenheid in het onderwijs (overwerk of bijbetrekking) worden de maanden juli en augustus niet meegerekend binnen de minimale periode van 3 maanden waarin de bijkomende activiteit werd gecombineerd met de betrekking waaruit LBO/OV wordt genomen.</p> <p>Een LBO/OV zonder onderbrekingsuitkeringen (zie rij 33) mag onbeperkt worden gecombineerd met een vervangende winstgevende activiteit: zie punt 13 van PERS/2017/07.</p>			
20. bijkomende activiteit in het onderwijs toegelaten?	<p>Tijdens een LBO/OV mét of zonder onderbrekingsuitkering mag men geen bijkomende opdracht opnemen, ook niet in het kader van “opnieuw in actieve dienst treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH).</p> <p>Voor reeds eerder opgenomen overwerk in het onderwijs: zie rij 19.</p>	<p>Tijdens een LBO/MB, LBO/PZ of LBO/MZ mag men geen bijkomende opdracht opnemen, ook niet in het kader van “opnieuw in actieve dienst treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH).</p> <p>Voor reeds eerder opgenomen overwerk in het onderwijs: zie rij 19.</p>		

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
21. winstgevende activiteit als zelfstandige toegelaten?	<p>Een volledige, halftijdse of 1/5^{de} of 1/10^{de} LBO/OV kan gecombineerd worden met een zelfstandige activiteit</p> <p>1) zonder onderbrekingsuitkering en onbeperkt in de tijd;</p> <p>2) mét onderbrekingsuitkering gedurende</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 m bij een volledige LBO/OV zelfs als het personeelslid voordien nog nooit een zelfstandige activiteit heeft uitgeoefend; • EN gedurende 24 m bij een vermindering van de prestaties tot de helft of 60 m bij een vermindering met 1/5, op voorwaarde dat de zelfstandige activiteit al werd uitgeoefend tijdens de 12 m die het begin van de GLBO/OV voorafgaan. <p>Zie punten 13.3 van PERS/2017/07.</p>	<p>Een volledige, halftijdse of 1/5 LBO/MB of LBO/PZ of LBO/MZ kan gecombineerd worden met een zelfstandige activiteit mét onderbrekingsuitkering gedurende</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 m bij een volledige LBO/MB of volledige LBO/PZ of volledige LBO/MZ zelfs als het personeelslid voordien nog nooit een zelfstandige activiteit heeft uitgeoefend; • EN gedurende 24 m bij een vermindering van de prestaties tot de helft of 60 m bij een vermindering met 1/5, op voorwaarde dat de zelfstandige activiteit al werd uitgeoefend tijdens de 12 m die het begin van de GLBO/MB of GLBO/PZ of GLBO/MZ voorafgaan. <p>zie punt 13.3 van PERS/2017/04 (LBO/MB), punt 13.3 van PERS/2017/06 (LBO/PZ) en punt 13.3 van PERS/2020/03 (LBO/MZ).</p>		
22. cumulatie met politiek mandaat?	toegelaten	toegelaten	toegelaten	toegelaten
23. cumulatie met flexi-job	Voor de LBO gelden er beperkingen m.b.t. de cumulatie van de loopbaanonderbrekingsuitkering met de inkomsten uit een flexi-job. Zie: website RVA .			

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
24. cumulatie met overlevingspensioen en overgangsuitkering	<p>Het personeelslid met een LBO/OV, LBO/MB, LBO/PZ en LBO/MZ mag de onderbrekingsuitkering niet cumuleren met uitkeringen uit een pensioen uitgezonderd met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het overlevingspensioen gedurende een periode (al dan niet opeenvolgende) van maximaal 12 kalendermaanden; • een overgangsuitkering. <p>Meer informatie over de cumulatieregels is terug te vinden op de website van de RVA.</p>			
25. pensioenvoordelig?	<p>De specifieke (of “thematische”) stelsels van LBO opgenomen vanaf 1 januari 2012 zijn gratis aanneembaar voor het rustpensioen. De periode van de specifieke LBO telt steeds mee, zowel voor de opening van het recht op, als voor de berekening van het pensioen. De opname valt buiten het loopbaankrediet (20 %-regeling).</p> <p>De specifieke stelsels van LBO opgenomen vóór 1 januari 2012 volgen de regeling van de gewone LBO.</p> <p>Zie brochure van de Federale Pensioendienst</p>			
26. opschorting mogelijk?	<p>neen, ook niet om “opnieuw in actieve dienst te treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH).</p> <p>Een LBO kan niet worden opgeschort voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, bevallingsverlof, VVP wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens ongeval op weg naar/van het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte, verlof wegens moederschapsbescherming of heikracht.</p>			
27. administratieve toestand	<p>verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. LBO (ook de volledige LBO) telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.</p>			
28. verlof voor TAO	<p>verlof voor TAO is mogelijk vanuit de niet-onderbroken uren waarvoor men vastbenoemd is</p>			
29. overstap vanuit GLBO50+/55+ naar specifiek stelsel	<p>Na de opschorting van een GLBO50+/55+ voor een LBO/OV of een LBO/MB kan de GLBO50+/55+ nooit meer worden hervat: zie punt 3 van PERS/2017/05</p>	<p>Na de opschorting van een GLBO50+/55+ voor een LBO/PZ moet de GLBO50+/55+ onmiddellijk worden hervat: zie punt 3 van PERS/2017/05</p>	<p>Na de opschorting van een GLBO50+/55+ voor een LBO/MZ kan de GLBO50+/55+ nooit meer worden hervat</p>	

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
30. VVP/ziekte	Bij een gedeeltelijke LBO (1/2, 1/5 ^{de} of 1/10 ^{de}) wordt een VVP/ziekte aanvaard binnen de halftijdse, 4/5 ^{de} of de 9/10 ^{de} van de opdracht die het personeelslid nog effectief moet uitoefenen (bv. 8/24 effectief + 4/24 VVP/ziekte (afwezig maar toch beschouwd als effectief werken) + 12/24 LBO)			
31. ander verlof mogelijk in effectieve uren?	uitsluitend van toepassing voor halftijdse en 1/5 ^{de} (LBO/OV, LBO/MB, LBO/PZ, LBO/MZ) en 1/10 ^{de} (LBO/OV): enkel ziekteverlof, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte, de afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte, het verlof wegens moederschapsbescherming en heirkracht. Ook omstandigheidsverlof is mogelijk ²⁴ .			
32. detachering	vele detacheringen worden als effectieve prestaties beschouwd: zie punt 5.2.5.2 van PERS/2017/07 (LBO/OV), punt 5.4.3 van PERS/2017/04 (LBO/MB), punt 5.4.3 van PERS/2017/06 (LBO/PZ) en punt 5.4.3 van PERS/2020/03 (LBO/MZ)			

²⁴ Antwoord van minister H. Crevits op de schriftelijke parlementaire vraag nr. 45 van dhr. Jos De Meyer d.d. 13 oktober 2014.

Op 30 januari 2015 heeft AgODi aan het VVKSO bevestigd dat vervanging mogelijk is in geval van omstandigheidsverlof n.a.v. de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, ook indien dit omstandigheidsverlof wordt genomen tijdens een (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking.

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	<p>LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5^{de} - 1/10^{de})</p>	<p>LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5^{de})</p>	<p>LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5^{de})</p>	<p>LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5^{de})</p>
<p>33. vakantie tussen 2 periodes van dit specifieke stelsel van LBO</p>	<p><u>LBO/OV opgenomen vóór 1/9/2020:</u> Slechts in 3 uitzonderlijke situaties kan een LBO/OV voor eenzelfde kind in 2 afzonderlijke periodes worden opgenomen: zie rij 14.</p> <p><u>LBO/OV opgenomen op of na 1/9/2020:</u> Als een periode LBO/OV eindigt binnen een periode van 7 kalenderdagen vóór (of tijdens) de herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie en personeelslid neemt een nieuwe LBO/OV gedurende diezelfde vakantie of binnen de 7 kalenderdagen erna, dan wordt de tussenliggende vakantieperiode of een deel ervan beschouwd als AVP.</p> <p>Deze omzetting leidt niet tot vermindering van de geldelijke anciënniteit en wordt niet aangerekend op het maximum aan AVP, maar leidt wel tot vermindering van bezoldiging in de zomervakantie. Zie punt 5.1.2.2 van PERS/2017/07.</p>	<p>Als een LBO/MB eindigt binnen de 7 kalenderdagen vóór (of tijdens) de herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, en het personeelslid een nieuwe LBO/MB neemt gedurende diezelfde vakantie of binnen de 7 kalenderdagen erna, dan wordt de tussenliggende vakantieperiode (of deel ervan) beschouwd als AVP.</p> <p>Deze omzetting leidt niet tot vermindering van de geldelijke anciënniteit en wordt niet aangerekend op het maximum aan AVP, maar leidt wel tot vermindering van bezoldiging in de zomervakantie. Zie punt 9.3 van PERS/2017/04.</p>	<p>Een LBO/PZ kan enkel aansluitend op de vorige periode worden verlengd: zie rij 14.</p>	<p>Een LBO/MZ hoeft niet aan te sluiten op een vorige periode.</p>
<p>34. aanmoedigingspremie</p>	<p>Een aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering kon enkel nog worden verkregen bij een LBO voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen die is ingegaan op 1 september 2016, maar niet indien dat stelsel pas op latere datum ingaat.</p>			<p>--</p>

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10 ^{de})	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
35. onderbrekingsuitkering	De onderbrekingsuitkering wordt uitgekeerd door de RVA. Bedragen: zie website RVA . Een LBO/OV (voltijds, halftijds, 1/5 ^{de} of 1/10 ^{de}) kan ook worden genomen zonder onderbrekingsuitkering: zie punt 13 van PERS/2017/07 .	De onderbrekingsuitkering wordt uitgekeerd door de RVA. Bedragen: zie website RVA Een LBO/MB, LBO/PZ of LBO/MZ zonder onderbrekingsuitkering is enkel mogelijk voor een personeelslid met een overlevingspensioen of overgangsuitkering.		
36. gezondheidszorg en kinderbijslag	tijdens de (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking behouden de personeelsleden hun recht op kinderbijslag en gezondheidszorg			
37. combinatie met overlevingspensioen	Een rechthebbende op een overlevingspensioen of een overgangsuitkering kan een LBO zonder onderbrekingsuitkering genieten.			
38. gevolgen voor salaris in de zomervakantie	Voor personeelsleden die in de zomervakantie een salaris ontvangen (en geen uitgestelde bezoldiging) leidt een LBO die eindigt vóór 1 juli <i>niet</i> tot vermindering van het salaris in de zomervakantie.			
39. gevolgen voor uitgestelde bezoldiging	De personeelsleden die in de zomervakantie geen salaris ontvangen, behouden hun recht op uitgestelde bezoldiging ook als de LBO/OV, LBO/MB, LBO/PZ of LBO/MZ nog doorloopt in de zomervakantie, maar de uitgestelde bezoldiging wordt uiteraard berekend op het (verminderde) salaris van de periode september-juni.			
40. gevolgen voor geldelijke anciënniteit	een LBO (ook volledige LBO) telt mee voor de geldelijke anciënniteit			

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de} - 1/10de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor mantelzorg (LBO/MZ) (voltijds - halftijds - 1/5 ^{de})
41. vergoeding voor toezicht en busbegeleiding in het bao	Inkomen uit een arbeidsovereenkomst voor middagtoezicht, busbegeleiding en voor- of naschools toezicht (telkens in het basisonderwijs) wordt niet aangezien als loon, en mag worden gecumuleerd met een LBO. ²⁵			
42. Vrijwilligerswerk en verenigingswerk	Vrijwilligerswerk (behalve bij de eigen werkgever) en verenigingswerk mag worden aangevangen tijdens een LBO. In geval van verenigingswerk moet aan bepaalde voorwaarden voldaan worden.			
43. vacantverklaring	De uren waaruit een vastbenoemd titularis een LBO/OV, LBO/MB, LBO/PZ of LBO/MZ neemt, kunnen niet vacant worden verklaard.			
44. Opschorting / combinatie met AVP voor zorgdoeleinden	De opschorting van of de combinatie met een lopende LBO door een AVP voor zorgdoeleinden is niet voorzien in de regelgeving. Een personeelslid dat een van deze genoemde verlofstelsels opneemt en toch een AVP voor zorgdoeleinden wil opnemen, zal dat lopende verlofstelsel moeten stopzetten (aldus bevestigd door de overheid in een mail van 19 september 2023).			

²⁵ RVA bevestigde op 25 juli 2016 aan Katholiek Onderwijs Vlaanderen dat deze vergoedingen niet worden beschouwd als loon. Bijgevolg kunnen de onkostenvergoedingen worden gecumuleerd met het recht op onderbrekingsuitkeringen.

3. Zorgkrediet

3 Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
1. reglementering	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding; • Ministeriële omzendbrief PERS/2016/01 “Zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding”. • zie ook de website van het departement Werk en sociale economie. 		
2. vastbenoemden	ja	ja	ja
3. tijdelijken	ja, zonder voorwaarden inzake anciënniteit	ja, zonder voorwaarden inzake anciënniteit	ja, zonder voorwaarden inzake anciënniteit
4. vereiste totale opdracht	geen minimale aanstelling of benoeming vereist	minstens halftijds + 1 uur aangesteld of benoemd, bv. 13/24 of 12/22 of 12/21 of 11/20 of 16/29 of 19/36	voltijdse opdracht
5. recht voor personeelslid?	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds - halftijds - 1/5^{de} • rest zorgkrediet in geval van omzetting naar corona-ouderschapsverlof 		
6. nog te presteren	geen effectieve prestaties meer. Ook de prestaties in overwerk worden onderbroken. Zie punt 5.1 van PERS/2016/01 .	nog exact halftijdse effectieve prestaties, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 12/24 of 11/21 of 15/29. Zie punt 5.2 van PERS/2016/01	nog exact 4/5de van een voltijdse opdracht (8 000 / 10 000), bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36. Zie punt 5.3 van PERS/2016/01
7. gelijkgestelde prestaties	ook vele soorten detacheringen worden als prestaties beschouwd: zie punt 5.4.2 van PERS/2016/01 .		
8. combinatie met TBS/OB	<p>ook een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden.</p> <p>Voor het halftijds of 1/5de zorgkrediet worden eerst de uren in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid nog geen R/W heeft, en vervolgens de uren waarvoor hij/zij een R/W heeft in een niet-organieke betrekking</p>		

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
9. motieven	<ul style="list-style-type: none"> • zorgen voor een kind t.e.m. de leeftijd van 12 jaar (d.w.z. tot aan de vooravond van de 13de verjaardag), nl.: <ul style="list-style-type: none"> ○ een kind van het personeelslid of van diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, ○ of een adoptiekind (in dat geval: ten vroegste vanaf de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid woont) ○ of een pleegkind (decreet 29 juni 2012 Pleegzorg) ○ of een kind waarvan het personeelslid, zijn echtgenoot of wettelijk samenwonende partner pleegvoogd is (art. 475bis e.v. van het Burgerlijk Wetboek). • bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid: <ul style="list-style-type: none"> ○ gezinslid = elke persoon met wie men samenwoont; ○ familielid = bloed- of aanverwante tot de tweede graad van het personeelslid of van diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner; tot de tweede graad behoren: ouders en schoonouders, grootouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zussen, schoonbroers en schoonzussen. Zware ziekte = elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is; • palliatieve zorgen verlenen aan een persoon (geen verwantschap vereist) die ongeneeslijk ziek en terminaal is; • zorgen voor een kind met een handicap (er geldt geen leeftijdsgrens voor het kind, maar het moet een kind zijn van het personeelslid of van diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, ofwel een adoptiekind of een pleegkind, of een kind waarvan het personeelslid of diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner pleegvoogd is (art. 475bis e.v. van het Burgerlijk Wetboek); • volgen van een opleiding (minimaal 120 contacturen ofwel 9 studiepunten op jaarbasis). Elk kwartaal moet een attest van regelmatige aanwezigheid worden afgeleverd. <p>Voor al deze motieven: zie verder punt 3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2016/01.</p>		
10. uitkering	Bruto- en nettobedragen per maand: zie departement WSE .		

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
11. begindatum	<ul style="list-style-type: none">• zorgkrediet voor medische bijstand of palliatieve zorgen kan starten vanaf de maandag nadat het personeelslid aan het schoolbestuur heeft gemeld dat het dit stelsel wenst te nemen (of eerder: mits akkoord van het schoolbestuur);• zorgkrediet om een ander motief kan starten een maand nadat het personeelslid aan het schoolbestuur heeft gemeld dat het dit stelsel wenst te nemen (of eerder: mits akkoord van het schoolbestuur). Een zorgkrediet voor het volgen van een opleiding kan niet aanvangen vóór de begindatum van de opleiding, maar wel op of na de begindatum ervan.• De begin- en einddatum in de RL-1 of RL-2 moeten overeenstemmen met de periode die op de beslissing van WSE vermeld staat.		

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
12. duur per aangevraagde periode	<ul style="list-style-type: none"> • zorgkrediet voor palliatieven zorgen: min. 1 maand en max. 3 maanden, steeds met een geheel aantal maanden (bv. van 8 januari t.e.m. 7 februari of t.e.m. 7 maart of t.e.m. 7 april); • andere motieven van zorgkrediet: min. 3 maanden en max. 12 maanden, steeds met een geheel aantal maanden: elk geheel aantal maanden tussen 3 en 12 is mogelijk: 5 maanden, 7 maanden, 10 maanden ... (bv. van 1 september t.e.m. 30 november of t.e.m. 31 januari of t.e.m. 31 maart of t.e.m. 30 juni); <p>Uitzonderingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Een zorgkrediet voor het volgen van een <u>opleiding</u> kan niet korter zijn dan 3 maanden maar hoeft niet met een geheel aantal maanden te worden genomen. Dit is enkel mogelijk in de situatie waarin het personeelslid de <u>volledige duur</u> van de opleiding opneemt en dus de begin- en einddatum zelf niet bepaalt. Een zorgkrediet voor het volgen van een opleiding moet daarentegen wél met volledige maanden genomen worden²⁶ indien het zorgkrediet niet voor de volledige duur van de opleiding wordt opgenomen (bv. opleiding van 20/04/2020 tot 22/01/2021 met aanvraag tot zorgkrediet van 1/9/2020 tot 22/01/2021: niet mogelijk; een zorgkrediet van 1/09/2020 tot 31/12/2020: wel mogelijk). <p>Het zorgkrediet voor het volgen van een opleiding kan niet beginnen vóór de aanvangsdatum van de opleiding en kan niet doorlopen na het einde van de opleiding;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Een zorgkrediet voor <u>ouderschapsverlof</u> kan niet korter zijn dan 3 maanden maar hoeft niet met een geheel aantal maanden te worden genomen indien het eindigt op de vooravond van de 13de verjaardag van het kind; ○ Als het personeelslid <u>geen 3 maanden zorgkrediet meer kan nemen</u> omdat het de globale duur ervan bijna heeft uitgeput, kan het 1 of 2 maanden zorgkrediet nemen. ○ Een <u>tijdelijk personeelslid dat is aangesteld tot 30 juni</u> kan een zorgkrediet nemen dat start na 1 april en eindigt op 30 juni. In dit geval hoeft het zorgkrediet niet met een geheel aantal maanden te worden genomen én kan het minder dan 3 maanden duren. Deze uitzondering geldt ook voor de personeelsleden die deels vastbenoemd, deels tijdelijk zijn²⁷. <p>Zie punt 9 van PERS/2016/01.</p>		

²⁶ Aldus door de overheid meegedeeld in een schrijven van 20 augustus 2019 (gebaseerd op het standpunt van W.S.E. - Vlaams Zorgkrediet).

²⁷ Antwoord van de overheid meegedeeld in een schrijven van 29 maart 2019.

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
13. globale duur per personeelslid	OF max. 18 maanden voltijds zorgkrediet over de hele loopbaan van het personeelslid (alle motieven van zorgkrediet samengeteld)	OF max. 36 maanden halftijds zorgkrediet over de hele loopbaan van het personeelslid (alle motieven van zorgkrediet samengeteld)	OF max. 90 maanden zorgkrediet voor 1/5de over de hele loopbaan van het personeelslid (alle motieven van zorgkrediet samengeteld)
	<p>Bij opname van verschillende volumes van zorgkrediet worden de periodes naar rata verrekend, waarbij 1 maand volledige onderbreking zorgkrediet gelijk is aan 2 maanden halftijds of aan 5 maanden voor 1/5de. Zie verder punt 10 van PERS/2016/01.</p> <p>Periodes van loopbaanonderbreking worden niet meegerekend, maar wel periodes van zorgkrediet bij andere diensten van de Vlaamse openbare sector.</p>		
14. aanvraag bij WSE	<p>Het personeelslid moet het zorgkrediet online aanvragen bij het departement Werk en Sociale economie tussen de 6 maanden vóór en de 2 maanden na de aangevraagde ingangsdatum.</p> <p>Het personeelslid is verantwoordelijk voor de indiening van de aanvraag. Het schoolbestuur (werkgever) start de online aanvraag via het WSE-loket. De aanvraag gebeurt deels door de werkgever en deels door het personeelslid. Afhankelijk van de reden waarom het zorgkrediet wordt aangevraagd, worden de nodige attesten toegevoegd.</p>		
15. vervroegde stopzetting mogelijk?	<p>In geval van overlijden van de persoon voor wie het zorgkrediet werd opgenomen, blijft de onderbrekingsuitkering behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode tot maximaal zes maanden na de dag van het overlijden, maar het personeelslid kan zelf beslissen om het zorgkrediet eerder stop te zetten.</p> <p>Volgens het departement Onderwijs en het departement Werk en Sociale Economie kan het personeelslid het zorgkrediet vervroegd stopzetten om eender welke reden. Zie punt 11 van PERS/2016/01.</p> <p>Het personeelslid brengt het schoolbestuur op de hoogte van de vervroegde stopzetting van het zorgkrediet. Het moet het departement WSE schriftelijk of via e-mail laten weten wanneer het zorgkrediet wordt stopgezet met vermelding van dossier- of rijksregisternummer.²⁸</p>		

²⁸ Het departement Werk en Sociale economie (WSE) ging vroeger heel soepel om met vervroegde stopzettingen, intussen vragen ze een bewijs van de werkgever (schoolbestuur) dat hij akkoord gaat met de stopzetting (aldus door de overheid meegedeeld in een antwoord d.d. 30 november 2018). Deze werkwijze is ook te lezen op [de website van het departement Werk en Sociale economie](#).

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
16. opschorting mogelijk?	zorgkrediet wordt <u>niet</u> opgeschort door: <ul style="list-style-type: none"> • ziekteverlof of terbeschikkingstelling wegens ziekte • bevallingsverlof • afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op weg van/naar het werk of wegens beroepsziekte • afwezigheid wegens bedreiging van beroepsziekte of verlof voor moederschapsbescherming 		
17. winstgevende activiteit als loontrekkende toegelaten?	Zie punt 14.1 van PERS/2016/01 .		
18. winstgevende activiteit als zelfstandige toegelaten?	enkel de zelfstandige activiteit die al minstens 3 maanden voor de aanvang van het zorgkrediet werd uitgeoefend tezamen met de prestaties waaruit voltijds zorgkrediet wordt opgenomen. Onder die voorwaarde kan een voltijds zorgkrediet maximaal 12 maanden worden gecombineerd met een zelfstandige activiteit. Zie punt 14.2 van PERS/2016/01 . Zorgkrediet kan dus niet worden genomen om een zelfstandige activiteit op te starten.	nee	nee
19. cumulatie met politiek mandaat?	enkel mogelijk met een mandaat als raadslid van provincie, gemeente, district of OCMW ²⁹		
20. cumulatie met pensioen	enkel mogelijk met een overgangsuitkering of (gedurende max. 12 maanden) met een overlevingspensioen: zie punt 14.5 van PERS/2016/01 .		

²⁹ Bevestigd door informeel middagoverleg Basisonderwijs van d.d. 28 november 2024

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
21. cumulatie met flexi-job	Voor het zorgkrediet gelden er beperkingen m.b.t. de cumulatie van de uitkering Vlaams zorgkrediet met de inkomsten uit een flexi-job. Zie: website departement WSE en punt 14.1 van PERS/2016/01		
22. administratieve toestand	onderbreking voor zorgkrediet is gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een zorgkrediet (ook volledig zorgkrediet) telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.		
23. invloed op pensioen	Het zorgkrediet komt in aanmerking voor het overheidspensioen met dezelfde beperkingen als de vroegere gewone loopbaanonderbreking. Opgelet: bij de telling van de maximumduur die in aanmerking wordt genomen, worden zowel de gewone loopbaanonderbreking als het zorgkrediet meegerekend! De perioden van zorgkrediet die aanneembaar zijn voor het pensioen vallen onder de beperking van het loopbaankrediet (20 %-regel). Zie punt 15 van PERS/2016/01.		
24. gezondheidszorg	Tijdens de (volledige of gedeeltelijke) onderbreking voor zorgkrediet blijven de personeelsleden verzekerd voor de terugbetaling van geneeskundige verzorging en voor het ontvangen van ziv-vervangingsuitkeringen ³⁰ .		
25. combinatie met andere dienstonderbrekingen	--	<p>In de halftijdse of 4/5de betrekking die nog moet worden gepresteerd, kan het personeelslid geen andere dienstonderbreking nemen, behalve: ziekteverlof, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte, de afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming. Deze afwezigheden beëindigen het zorgkrediet niet en schorten het ook niet op. Het personeelslid blijft verder de onderbrekingsuitkering (zorgkrediet) ontvangen.</p> <p>Zijn ook mogelijk: verlof voor tijdelijk andere opdracht; omstandigheidsverlof; verlof wegens overmacht.</p> <p>Een halftijdse of 1/5^{de} onderbreking voor zorgkrediet kan worden gecombineerd met een VVP/ziekte als het personeelslid nog minstens 20% (2.000 / 10.000) effectief blijft presteren.</p> <p>Als het personeelslid een andere dienstonderbreking wil opnemen, moet het zijn zorgkrediet stopzetten.</p>	

³⁰ Antwoord WSE van 16 oktober 2018.

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
26. administratieve verwerking	zie punt 16 van PERS/2016/01		
27. vergoeding voor toezicht en busbegeleiding in het bao	Inkomen uit een arbeidsovereenkomst voor middagtoezicht, busbegeleiding en voor- of naschools toezicht (telkens in het basisonderwijs) wordt niet aangezien als loon, en mag worden gecumuleerd met een zorgkrediet.		
28. invloed op salaris tijdens zomervakantie	Voor personeelsleden die in de zomervakantie een salaris ontvangen (en geen uitgestelde bezoldiging) leidt een zorgkrediet dat eindigt vóór 1 juli <i>niet</i> tot vermindering van het salaris in de zomervakantie.		
29. invloed op uitgestelde bezoldiging in de zomervakantie	De personeelsleden die in de zomervakantie geen salaris ontvangen, behouden hun recht op uitgestelde bezoldiging ook als het zorgkrediet nog doorloopt in de zomervakantie, maar de uitgestelde bezoldiging wordt uiteraard berekend op het (verminderde) salaris van de periode september-juni.		
30. gevolgen voor geldelijke anciënniteit	Een periode van volledig of gedeeltelijk zorgkrediet telt mee voor de geldelijke anciënniteit, aangezien deze dienstonderbreking is gelijkgesteld met dienstactiviteit.		
31. Vrijwilligerswerk en verenigingswerk	Vrijwilligerswerk (behalve bij de eigen werkgever) en verenigingswerk mag worden aangevangen tijdens een zorgkrediet. ³¹ In geval van verenigingswerk moet aan bepaalde voorwaarden voldaan worden.		
32. vacantverklaring	De uren waaruit een vastbenoemd titularis een zorgkrediet neemt, kunnen <u>niet</u> vacant worden verklaard.		
33. opschorting / combinatie met een AVP voor zorgdoeleinden	De opschorting van of de combinatie met een lopend zorgkrediet door een AVP voor zorgdoeleinden is niet voorzien in de regelgeving. Een personeelslid dat een van deze genoemde verlofstelsels opneemt en toch een AVP voor zorgdoeleinden wil opnemen, zal dat lopende verlofstelsel moeten stopzetten (aldus bevestigd door de overheid in een mail van 19 september 2023).		

³¹ Aldus bevestigd door de overheid op het informeel middagoverleg met de koepels en de vakbonden (Secundair onderwijs) d.d. 1 februari 2018.

Bijlagen

De bijlagen zijn toegevoegd aan dit document op de website.