

# Het sociaal statuut voor de onthaalouders<sup>i</sup>

## Inleiding

Sedert 1 april 2003 hebben alle onthaalouders een eigen sociale bescherming. Zij zijn verzekerd tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid, beroepsziekten en arbeidsongevallen, hebben recht op kinderbijslag en kunnen een eigen pensioen opbouwen. Bovendien is er een vergoeding in het geval kinderen afwezig zijn buiten de wil van de onthaalouder.

Deze regeling geeft een oplossing voor de moeilijke situatie waarin de 10.000 erkende en gesubsidieerde onthaalouders, voor 1 april 2003, vertoefden.

Sedertdien zijn ze voor hun bescherming niet meer afhankelijk van hun echtgenoot en zijn ze beschermd tegen de sterk schommelende vergoedingen die typisch zijn voor hun activiteit.

Uiteraard roept deze specifieke regeling talrijke vragen op. Met deze brochure trachten we de belangrijkste ervan te beantwoorden, zodat de betrokken (toekomstige) onthaalouders precies weten waarop ze recht hebben.

## De Belgische Sociale Zekerheid: hoe werkt dat?

Wie een arbeidsovereenkomst tekent, of als ambtenaar of zelfstandige aan de slag gaat, is meteen ook verzekerd tegen een aantal sociale risico's. Daar zorgt de sociale zekerheid voor. Ze beschermt ons als we niet in staat zijn om te werken. Dit wil zeggen: wanneer we tijdelijk ziek zijn of blijvende ernstige gezondheidsproblemen hebben, wanneer we een arbeidsongeval hebben of een beroepsziekte of wanneer we oud zijn. In die situaties zorgt de sociale zekerheid voor een vervangingsinkomen. Daarnaast voorziet de sociale zekerheid ook een tussenkomst voor gezondheidskosten (b.v. voor doktersbezoek en geneesmiddelen). En de kost van de opvoeding van kinderen wordt deels opgevangen door de kinderbijslag. De mate van bescherming verschilt wel naargelang het statuut van een verzekerde. Op het vlak van gezondheidszorgen worden zelfstandigen alleen terugbetaald voor de zogenaamde "grote risico's", dat zijn b.v. de kosten die verbonden zijn aan een ziekenhuisopname.

We krijgen natuurlijk niets voor niets. Op dat vlak is de sociale zekerheid perfect vergelijkbaar met een brandverzekering. Iedereen betaalt jaarlijks een premie. Heb je geen brand dan zie je niets van je geld terug, heb je wel een brand dan zorgt je premie en die van de andere verzekerden ervoor dat je een som geld krijgt waarmee je de aangerichte schade kan herstellen. Solidariteit en verzekering zijn dus twee kernbegrippen uit de sociale zekerheid. De verzekerde kan, als hem of haar iets overkomt, aanspraak maken op een uitkering en staat hiervoor – ook al is hij of zij jong en gezond – een stukje van zijn of haar inkomen af.

Op die manier zijn ongeveer 3,5 miljoen werknemers, zelfstandigen en ambtenaren in België beschermd. Vanaf 1 april 2003 zullen ook onthaalouders van deze bescherming kunnen genieten.

## Is een onthaalouder een werknemer, zelfstandige of ambtenaar?

De bevoegde Gemeenschappen werken met een bijzondere organisatievorm voor de onthaalouders, waardoor ook een specifiek sociaal statuut nodig is.

Het statuut verzoent twee bekommernissen. Enerzijds kunnen de onthaalouders een aantal dingen zelfstandig beslissen, anderzijds genieten ze van een zo volledig mogelijke sociale bescherming. Deze combinatie heeft geleid tot een sociaal statuut dat sterk geïnspireerd is op de bescherming van een werknemer. Zij worden echter geen werknemers.

De bescherming van de onthaalouders *alsof* ze werknemers zijn, heeft belangrijke voordelen:

- de wetgeving voor het stelsel van de werknemers is het resultaat van jarenlange praktijkervaring. Met enkele aanpassingen voor de specifieke situaties waarin onthaalouders zich kunnen bevinden, worden zij in de bestaande wetgeving - die haar degelijkheid heeft bewezen -, ingepast;
- zelfs de gelijkstelling *alsof* u werknemer bent is niet nieuw: er bestaan nog verschillende voorbeelden in de sociale zekerheid.
- de administraties, ziekenfondsen of vakbonden kennen het stelsel van de werknemers door en door en weten dus wat te doen wanneer u ziek wordt, op pensioen gaat, een kind verwacht, ...;

### **Welke rechten krijg ik?**

Het gezinsbudget van onthaalouders was (dus tot 1/4/2003) sterk afhankelijk van hun gezondheid en van het al of niet opdagen van de kinderen..

Door het statuut heeft u recht op:

- de terugbetaling van gezondheidskosten;
- een pensioen;
- kinderbijslag, geboortepremie en adoptiepremie;
- een vervangingsinkomen bij moederschapsrust, ziekte, invaliditeit, arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval of een beroepsziekte
- en een opvanguitkering, voor het geval een kind buiten de uw wil afwezig is.

De hoogte van deze vergoedingen en uitkeringen wordt op dezelfde manier bepaald als voor werknemers. De uitkeringen bedragen een bepaald percentage van het "fictief loon" (zie kader). Dat percentage verschilt naargelang het om ziekte-uitkeringen, om moederschapsuitkeringen of om uitkeringen voor een arbeidsongeval of beroepsziekte gaat. Bovendien hangen de percentages meestal ook af van de gezinssituatie (een alleenstaande onthaalouder ontvangt meer dan een onthaalouder die samenwonende is). Soms variëren ze ook met de duur waarvoor de uitkering wordt toegekend, b.v. bij invaliditeitsuitkeringen.

#### ***Fictief loon***

*Onthaalouders ontvangen voor hun activiteit geen loon, maar een kostenvergoeding. (Dat heeft b.v. het voordeel dat ze geen belastingen moeten betalen.) Dit vraagt wel een bijzondere behandeling door de sociale zekerheid. Het loon vormt namelijk de basis om te berekenen welke bijdragen moeten worden betaald en welke rechten worden geopend. Om praktische redenen wordt daarom gewerkt met een "fictief loon", dus een loon dat u in werkelijkheid niet uitbetaald wordt. Het is evenredig met het aantal kinderen dat wordt opgevangen. Bij de opvang van vier kinderen stemt het overeen met het gemiddeld minimum bruto maandinkomen, dat momenteel ongeveer 1.200 euro bedraagt.*

### **Terugbetaling gezondheidskosten**

#### Wat?

Iedere onthaalouder heeft recht op een terugbetaling van gezondheidskosten. Dit betekent b.v. dat u, wanneer u naar de dokter gaat, een deel van het geld terugkrijgt van het ziekenfonds. Voor alleenstaanden, of voor onthaalouders die getrouwd zijn met een zelfstandige, betekent dit een serieuze verbetering.

#### Hoeveel?

Er bestaan zeer veel verschillende tussenkomsten, die afhangen van het soort zorg, maar ook b.v. van het soort arts. Het is dan ook onmogelijk om in deze brochure bedragen te vermelden. De regeling is in elk geval identiek aan deze voor werknemers, en is voordeliger dan de regeling voor zelfstandigen. Zij zijn immers alleen verzekerd voor zogenaamde "grote risico's", b.v. operaties en krijgen geen tussenkomst voor b.v. doktersbezoek.

#### Voorwaarden

Om zelf recht te hebben op terugbetaling door de ziekteverzekering, moeten de onthaalouders zich laten inschrijven (of ingeschreven blijven) bij een ziekenfonds of hulpkas. Ze moeten, zoals men zegt, "een eigen ziekenboekje hebben".

U moet ook een minimum aan bijdragen betaald hebben (zie verder), namelijk op een fictief jaarinkomen van 4.560,96 euro. Als u twee kindjes voltijds opvangt, bereikt u zonder problemen deze minimumwaarde. Wanneer u na twee jaar niet aan dat minimumbedrag komt, kan u ervoor kiezen om ten laste te blijven van uw echtgenoot, ofwel betaalt u bij, en dan krijgt u eigen rechten.

#### Wat moet ik concreet doen met gezondheidskosten?

Om terugbetaald te worden, moet u de getuigschriften van artsen en rekeningen van het ziekenhuis aan het ziekenfonds bezorgen. Voor de terugbetaling van geneesmiddelen moet u uw SIS-kaart naar de apotheek meenemen.

### Vervangingsinkomen bij ziekte of invaliditeit

#### Wat?

Voordat er een statuut was, vielen onthaalouders die ziek werden en dus geen kinderen konden opvangen, helemaal zonder inkomen.

Door de nieuwe regeling hebben ze, vanaf de tweede dag dat ze ziek zijn, recht hebben op een vervangingsuitkering.

Tijdens het eerste jaar, het "tijdvak van primaire arbeidsongeschiktheid", ontvangt de betrokkene een *primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering*. Vanaf het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid treedt men in invaliditeit en worden *invaliditeitsuitkeringen* uitbetaald.

Een bijzondere vorm van dit vervangingsinkomen, is de *moederschapsuitkering*. Deze wordt betaald tijdens de moederschapsrust. Deze rust duurt 15 weken, waarvan er minstens 1 en ten hoogste 7 vóór de verwachte bevallingsdatum opgenomen mogen worden. Wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt, bedraagt de moederschapsrust 17 weken en kan men vanaf de negende week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum in moederschapsrust gaan.

#### Hoeveel?

De uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschapsrust bedragen een bepaald percentage van het fictief loon dat u verdiend zou hebben. Hierbij wordt uitgegaan van de kinderopvang die u normaal gezien gepresteerd zou hebben: het RIZIV kijkt daarvoor naar het vorige kwartaal en telt ook de ziektedagen, dagen waarvoor de R.V.A. opvanguitkeringen uitbetaalt of gelijkgestelde sluitingsdagen en de wettelijke feestdagen mee.

#### Voorwaarden

Let op:

1. Voor onthaalouders die reeds onthaalouder waren voor 1 april 2003 geldt dit recht ten vroegste vanaf **1 oktober 2003**. Om bij ziekte recht te hebben op uitkeringen moet u gedurende 6 maanden minstens 400 "fictieve arbeidsuren" verzameld hebben. Periodes waarin u ziek geweest bent worden daarbij *niet* meegeteld (de andere "gelijkgestelde dagen": 20 sluitingsdagen, de wettelijke feestdagen en dagen waarvoor de RVA een opvanguitkering betaalt wel). In onderstaand kadertje is uitgelegd hoe deze fictieve arbeidsuren berekend worden. Deze voorwaarde zal voor vrijwel alle onthaalouders geen enkel probleem stellen.
2. Voor nieuwe onthaalouders die niet verzekerd waren in het stelsels van de werknemers in de periode voor hun onthaalmoederschap geldt dezelfde wachttijd (6 maanden) met dezelfde voorwaarde.

Tijdens deze 6 maanden verzameld u een minimumbedrag aan fictief loon. Wie dit minimum niet bereikt, kan zijn situatie regulariseren door het betalen van een aanvullende bijdrage aan het ziekenfonds (zoals voor het recht op gezondheidszorgen). Als u de aanvullende bijdrage niet betaalt (bv. omdat u als persoon ten laste verder recht zou kunnen hebben op gezondheidszorgen) zullen de uitkeringen die ten onrechte werden uitbetaald, later teruggevorderd worden.

#### **Fictieve arbeidsuren**

*De opvang van één kind gedurende één dag noemen we een kindopvangdag. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) stelt elke kindopvangdag gelijk met 1,9 RSZ-uren. Als je op een dag 4 kinderen opvangt, dan stemt dat overeen met 7,6 RSZ-uren, . Wie gedurende een week van 5 dagen 4 kinderen opvangt, presteert op die week dus  $5 \times 4 \times 1,9 = 38$  RSZ-uren. Dat staat gelijk met een voltijdse activiteit.*

### Wat moet ik doen als ik door ziekte niet kan werken?

Als u een uitkering wegens ziekte wil, ook al is dat maar voor één dag, moet u een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid opsturen aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds (of de Hulpkas). U kan bij uw ziekenfonds de nodige formulieren bekomen. Dit attest moet op het ziekenfonds toekomen uiterlijk de tweede werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid (opsturen via de post, waarbij dan rekening wordt gehouden met de poststempel of afgeven tegen ontvangstbewijs). In dit getuigschrift moet uw arts o.m. de begindatum van uw ziekte invullen en de oorzaak. Het ziekenfonds (of de hulpkas) stuurt u dan een inlichtingsblad op dat u samen met uw dienst moet invullen en terugbezorgen.

### **Vervangingsinkomen bij arbeidsongeval of beroepsziekte**

#### Wat?

Een onthaalouder die een arbeidsongeval heeft, ziek wordt door het opvangen van kinderen of preventief verwijderd wordt in het kader van een zwangerschap heeft sedert 1/4/2003 recht op een vervangingsuitkering.

Daarnaast hebben onthaalouders die getroffen zijn door een arbeidsongeval of een beroepsziekte, recht op

- volledige terugbetaling van de ziektekosten;
- een tegemoetkoming voor het geval ze geregeld hulp nodig hebben van een andere persoon;
- onder bepaalde voorwaarden, een terugbetaling van de reisonkosten die het gevolg zijn van het ongeval of de ziekte.

#### Hoeveel?

Onthaalouders die tijdelijk *volledig* arbeidsongeschikt zijn, krijgen 90% van het gemiddeld fictief dagloon. Dit dagloon is gelijk aan het fictief jaarloon evenredig met het aantal kinderen waarvoor u erkend bent en dit gedeeld door 365. Wie tijdelijk *gedeeltelijk* arbeidsongeschikt is, krijgt een lager bedrag. Bij blijvende ongeschiktheid of een dodelijk ongeval worden de vergoedingen berekend op het fictief loon voor de opvang van vier kinderen.

#### Voorwaarden

In principe kan elk ongeval dat plaatsvindt terwijl u één of meerdere kinderen opvangt, aanvaard worden als *arbeidsongeval*. Het moet wel een letsel veroorzaakt hebben. Ook ongevallen die plaatsvinden op vormingsavonden georganiseerd door of met uw dienst en bij de verplaatsing ernaartoe, worden als arbeidsongeval beschouwd.

Wat *beroepsziekten* betreft, zijn er twee mogelijkheden. Ofwel stelt uw arts vast dat de opgelopen ziekte voorkomt op de lijst van de beroepsziekten. Dan wordt automatisch verondersteld dat de onthaalouder de ziekte opgelopen heeft door de uitoefening van het beroep. Ofwel staat de ziekte niet op deze lijst. Dan moet de onthaalouder aantonen dat de ziekte rechtstreeks te wijten is aan de uitoefening van het beroep. Opgelet: u kan pas een uitkering voor beroepsziekten krijgen als u 15 dagen of langer arbeidsongeschikt bent.

Daarenboven kan u in het kader van beroepsziekten ook *preventief verwijderd* worden in geval van *zwangerschap*.

### Wat moet ik doen bij een arbeidsongeval of als ik getroffen word door een beroepsziekte?

Meld elk *ongeval* zo vlug mogelijk aan de dienst en zorg ervoor dat u over zo veel mogelijk bewijzen beschikt. Voor elk arbeidsongeval moet de dienst binnen de 10 werkdagen een aangifteformulier indienen bij zijn arbeidsongevallenverzekeraar. Uw dienst beschikt daarvoor over de nodige documenten.

Bij een *beroepsziekte* moet de onthaalouder tijdens de ziekteperiode een aanvraag tot schadeloosstelling indienen bij het Fonds voor Beroepsziekten. De nodige documenten worden ingevuld door de behandelende arts en de Dienst. Tijdens de aanvraagperiode krijgt de onthaalouder een gewone ziekte-uitkering (voorwaarden en aanvraag: zie vorige paragraaf). Als het Fonds voor Beroepsziekten de aanvraag goedkeurt, krijgt de onthaalouder voor de volledige duur van de beroepsziekte recht op hogere uitkeringen dan bij arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en op hogere tussenkomsten in het kader van gezondheidskosten.

## Kinderbijslag, geboortepremie en adoptiepremie

### Wat?

Onthaalouders hebben recht op kinderbijslag, geboorte- en adoptiepremies. Vaak heeft het gezin al via de echtgenoot recht op deze bijslagen. Voor onthaalouders van wie de echtgenoot zelfstandige is, is de eigen bijslag echter interessanter.

Een gezin heeft echter maar recht op één keer kinderbijslag per kind: ofwel via de onthaalouder, ofwel via de echtgenoot.

### Hoeveel?

De *kinderbijslag* voor onthaalouders komt overeen met wat betaald wordt voor kinderen van werknemers. Dat bedrag ligt, voor het eerste kind, een stuk hoger dan bij zelfstandigen. Zelfstandigen krijgen bovendien geen leeftijdstoelage als het kind ouder wordt.

Ook de hoogte van de *geboortepremie* hangt af van de "rang" van het kind.

Voor een eerste kind (rang 1) bedraagt ze 964,40 euro, voor de andere kinderen 725,61 euro. Bij meerlingen ontvangen de ouders voor al de kinderen een geboortepremie van rang 1.

De *adoptiepremie* wordt toegekend bij de adoptie van een kind onder bepaalde voorwaarden. Deze premie is gelijk aan het geboortepremie voor een kind van rang 1.

### Voorwaarden

Indien u gehuwd bent met een zelfstandige moet u, om zelf recht te hebben op kinderbijslag, geboortepremie of een adoptiepremie, minimaal 19 RSZ-uren per week kunnen aantonen (effectief gepresteerd of gelijkgestelde). In de praktijk wil dit zeggen dat u gemiddeld per week elke dag twee kinderen een hele dag moet opvangen (of b.v. 2,5 dag met 4 kinderen, ...).

### Wat moet ik doen om deze bijslagen aan te vragen?

Als u overweegt om de kinderbijslag via uw statuut aan te vragen (bv. omdat uw echtgenoot zelfstandige is) dan moet u dit melden aan uw dienst, die de nodige formulieren kan bezorgen.

Ook voor het aanvragen van de geboorte- en adoptiepremies moet u zich tot uw dienst wenden.

Opgelet: de geboortepremie kunt u al aanvragen vanaf de zesde maand zwangerschap. U ontvangt haar ten vroegste de zevende maand.

## Pensioen

### Wat?

De onthaalouder bouwt sedert 1 april 2003 een *rustpensioen* op. De grootte van het pensioen hangt onder meer af van het aantal jaren dat bijdragen betaald zijn. Daarbij worden zowel periodes van effectieve tewerkstelling als gelijkgestelde periodes (bv. ziekteperiodes) meegeteld. Afhankelijk van de gezinstoestand, krijgt de onthaalouder een gezinsspensioen of een pensioen als alleenstaande.

Als de onthaalouder overlijdt, ontvangt de gehuwde echtgenoot een *overlevingspensioen*. Voorwaarde is wel dat de onthaalouder minimum 1 jaar gehuwd was en dat de echtgenoot minstens 45 jaar is. Wie een overlevingspensioen krijgt moet ook zijn of haar beroepsactiviteit beperken tot het toegelaten bedrag.

### Hoeveel?

Bij de bepaling van het pensioen wordt rekening gehouden met het inkomen, het aantal loopbaanjaren en de gezinssituatie. Hierbij worden *alle* jaren waarvoor een bijdrage betaald is meegeteld, ook de jaren waarin u nog geen onthaalouder was. Dit is b.v. het geval voor een onthaalmoeder die eerst kinderverzorgster in een kinderdagverblijf was, die jarenlang als kassier gewerkt heeft in een warenhuis of die een tijd lang uitkeringsgerechtigde werkloze was.

### Voorwaarden

Om aanspraak te maken op een volwaardig rustpensioen moet de onthaalouder de pensioengerechtigde leeftijd hebben. Die bedraagt momenteel 63 jaar voor vrouwen en 65 voor mannen.

### Hoe moet ik mijn pensioen aanvragen?

Door een recente maatregel worden de pensioenen vanaf 1 januari 2004 automatisch toegekend. Meer informatie kan u bekomen bij uw gemeente.

### **Opvanguitkering**

#### Wat?

De RVA kent een “opvanguitkering” toe in het geval ingeschreven kinderen buiten de wil van de onthaalouder – al dan niet definitief- weg blijven.

Deze uitkering is zeer specifiek en bestaat alleen voor onthaalouders.

#### Hoeveel?

Voor elk kind dat u gedurende één dag opvangt, kent de RSZ u 1,9 RSZ-uren toe. Er wordt een maandelijkse vergoeding voorzien van ongeveer 23 euro per 6,33 RSZ-uren dat u geconfronteerd wordt met onvoorziene afwezigheden.

#### Voorwaarden

Voorwaarde is dat het kind “buiten de wil van de onthaalouder” afwezig is, bv. omdat het ziek is, omdat de ouders vakantie hebben, omdat één van uw gezinsleden een besmettelijke ziekte heeft ...

De vergoeding wordt bv. niet betaald als de onthaalouder een dag sluit.

#### Hoe moet ik deze vergoeding aanvragen?

U moet het formulier C220A invullen om zich kenbaar te maken bij de vakbond of hulpkas. Daarna krijgt u van de dienst maandelijks een formulier C220B, waarop de dienst de dagen kan aangeven waarop kinderen buiten uw wil afwezig waren. U bezorgt dit aan de vakbond of hulpkas. Op basis van dit overzicht worden de vergoedingen betaald.

### **Hoe wordt dit statuut betaald?**

Om socialezekerheidsrechten te genieten, worden sociale zekerheidsbijdragen betaald. Die bestaan uit werkgeversbijdragen en persoonlijke bijdragen. De werkgeversbijdragen worden betaald door de diensten. De onthaalouders betalen de persoonlijke bijdragen. Door een belangrijke lastenverlaging voor lage lonen zijn deze beperkt.

Bovendien trok de Vlaamse gemeenschap, op 1 april 2003, de kostenvergoeding in die mate op dat de kost van de persoonlijke bijdrage gecompenseerd wordt.

De belangrijkste kosten van dit statuut worden gedragen door de federale overheid, alleen al door de verlaging van de werkgeversbijdragen gaat het om 23 miljoen euro per jaar.

#### **Hoe worden de persoonlijke bijdragen berekend?**

*Dit is een oefening die in de eerste plaats belangrijk is voor de mensen die op de administratie Sociale Zekerheid werken, maar gewoon ter informatie volgen hier alvast de grote lijnen:*

*- Er wordt gekeken hoeveel opvangdagen de onthaalouder presteerde. Het maximaal aantal opvangdagen dat kan worden gepresteerd met een erkenning voor vier kinderen die de hele maand komen, wordt als een voltijdse baan beschouwd. Het fictief loon voor een voltijdse baan stemt overeen met het gemiddeld minimum bruto maandinkomen dat momenteel ongeveer 1.200 euro bedraagt.*

*- Dit maximum rekent de RSZ om naar een 38-uren week. Hetzelfde wordt gedaan met de effectief gepresteerde opvangdagen. Resulteert uit deze berekening dat u in de bewuste maand gemiddeld bv. 19 RSZ-uren verzamelde per week (d.w.z. een halftijdse baan), dan zullen de bijdragen maar op de helft van het fictief loon, d.w.z. +/- 600 euro worden berekend. De bijdragen staan dus steeds in verhouding tot het aantal effectief gepresteerde opvangdagen.*

*- Daarnaast worden ook de dagen meegeteld waarop u niet kon werken omdat u bv. ziek was, of omdat er buiten uw wil om een kind niet kwam opdagen. Samen met de 20 wettelijk toegekende sluitingsdagen en de feestdagen zijn dit de zogenaamde “gelijkgestelde dagen”. Voor deze dagen moet u geen bijdragen betalen, maar voor het berekenen van de uitkeringen zullen deze dagen wel beschouwd worden als gewerkte dagen.*



## De meest gestelde vragen

### Geldt dit statuut voor alle onthaalouders?

Ja, wie als erkende en gesubsidieerde onthaalouder werkt, krijgt automatisch de rechten en de plichten van dit statuut.

### Wat gebeurt er met mijn belastingen?

De kostenvergoeding is en blijft onbelast. De vervangingsuitkeringen die u door dit statuut kan ontvangen zijn wel belastbaar. De belasting op uitkeringen is wel een stuk lager dan deze op lonen.

### Wat gebeurt er als ik al van een vervangingsuitkering geniet?

Wie vandaag al een vervangingsuitkering (b.v. overlevingspensioen) geniet, moet opletten. Vervangingsuitkeringen zijn immers niet cumuleerbaar. Als een onthaalouder b.v. naast haar overlevingspensioen bij ziekte een ziekte-uitkering zou vragen, dan verliest ze voor die periode haar overlevingspensioen. Hetzelfde geldt voor de vergoeding bij afwezigheid van kinderen buiten uw wil. Ook deze uitkering is niet cumuleerbaar met een andere vervangingsuitkering (met inbegrip van een pensioen).

U kan wel altijd afstand doen van één van deze uitkeringen om uw rechten op uw huidige uitkering (overlevingspensioen b.v.) niet te verliezen.

### Wat gebeurt er als mijn echtgenoot een vervangingsuitkering geniet?

Zolang de onthaalouder geen beroep doet op vervangingsuitkeringen is er geen enkel probleem. In andere gevallen hangt het af van het type uitkering van de echtgenoot. Als uw echtgenoot b.v. een bruggepensioneerde is, stelt zich geen probleem. Ook in de situatie waarbij uw partner werkloosheidsuitkeringen geniet en u opvanguitkeringen als onthaalouder ontvangt, zijn ruime cumulatiemogelijkheden voorzien. Heeft hij of zij een andere vervangingsuitkering (b.v. invaliditeit) dan bestaat de kans dat die verlaagt van zodra u een vervangingsuitkering krijgt. De echtgenoot kan immers maar een hogere uitkering als gezinshoofd krijgen, als de onthaalouder niet meer verdient dan een bepaald bedrag. Is de uitkering van de onthaalouder hoger dan dit bedrag, dan zakt de uitkering van de echtgenoot tot het niveau van een samenwonende

Deze regeling kan verwarrend overkomen, maar ze is niet nieuw. Ze behoort tot de traditionele sociale zekerheid voor werknemers, die gekend is door de administraties van sociale zekerheid, de vakbonden en de ziekenfondsen. Als u denkt dat u in een dergelijke situatie zit, neemt u dus best contact op met uw Dienst of met de administraties van sociale zekerheid, de vakbonden of ziekenfondsen. Let er wel op dat u precies weet welke uitkering uw echtgenoot of u zelf ontvangt en hoe lang u hierop al recht hebt.

### Ik maak via mijn echtgenoot aanspraak op het WIGW-statuu. Blijft dit mogelijk?

Sommige (kandidaat) onthaalouders genieten nu als persoon ten laste van het WIGW-statuu. De meeste zullen dit niet meer kunnen door het statuut. Zodra u de voor de ziekteverzekering vereiste minimumbijdrage bereikt, kan u voor de ziekteverzekering immers niet meer als persoon ten laste worden beschouwd (en zo meegenieten van het WIGW-statuu). Om dit na te gaan, houdt men rekening met het fictief loon (dus de omrekening van het aantal opgevangen kinderen in RSZ-uren).

Een andere voorwaarde om als persoon ten laste te kunnen worden beschouwd, is dat het inkomen niet hoger is dan 1.870,70 euro per trimester. Voor de berekening van dit inkomen houdt men rekening met de regels van de fiscaliteit. Kunt u op basis van beide criteria toch nog als persoon ten laste worden beschouwd, dan wordt nog getoetst of het totale bruto belastbaar gezinsinkomen het grensbedrag voor het WIGW-statuu niet heeft overschreden. Dit grensbedrag ligt sinds 1 juni 2001 op 12.482,82 euro voor de gezinshoofden en te vermeerderen met 2.310,92 euro voor de personen ten laste.

### Ik maak als titularis aanspraak op het WIGW-statuu. Blijft dit mogelijk?

Geniet u echter als titularis van het WIGW-statuu (en dus niet als persoon ten laste), bijvoorbeeld omdat u weduwe met een overlevingspensioen bent, dan doet het er niet toe hoeveel uw fictief loon als onthaalouder bedraagt. In deze situaties wordt alleen gekeken naar uw bruto belastbaar

gezinsinkomen. Aangezien u een fiscaal vrijgestelde kostenvergoeding geniet, is het zeer waarschijnlijk dat de fiscale grensbedragen niet overschreden worden. Het merendeel van de onthaalouders met een overlevingspensioen behoudt het WIGW-statuuat.

### **Kan de onthaalouder afzien van het recht op uitkeringen?**

Ja. Het is natuurlijk het eenvoudigst om ze niet aan te vragen.

Als u wil *afzien van ziekte-uitkeringen die u al krijgt*, moet u een aanvraag richten aan het ziekenfonds. Deze aanvraag kan ten vroegste ingaan op de eerste dag van de volgende maand en moet steeds slaan op de volledige uitkering.

In het kader van een *nieuwe aanvraag voor ziekte-uitkeringen* is het aanbevolen (niet verplicht) om altijd aangifte (via het formulier "vertrouwelijk" ) te doen van de ziekte. Dit ook indien u wegens mogelijke cumulatieproblemen met andere vervangingsinkomens, geen uitkeringen wenst

Indien u geen uitkeringen wenst, dient u op het ogenblik van de aangifte eveneens aangetekend afstand van uitkeringen te doen. In dit geval kunnen de ziektedagen - hoewel niet vergoed - gelijkgestelde RSZ-dagen blijven. Bovendien kan u de afstand van uitkeringen op eender welk moment herroepen. Indien u uw beslissing herroept kan u onmiddellijk uitkeringen krijgen voor de daaropvolgende periode. Tevens kan u vragen om ook voor de voorgaande periode (max. twee jaar terug) uitkeringen te krijgen. Na onderzoek kan dit, zonder sanctie, toegekend worden.

Indien u geen aangifte doet en bijgevolg ook geen afstand, kunnen de ziektedagen nooit gelijkgesteld worden voor de diverse sociale zekerheidssectoren ( bvb niet vermeld op de individuele pensioenrekening) en bestaat de mogelijkheid dat indien u later toch uitkeringen wenst u niet meer uitkeringsgerechtigd blijkt te u een nieuwe wachttijd moet doorlopen.

Om *af te zien van het recht op opvanguitkeringen* omwille van de onvoorziene afwezigheid van kinderen volstaat het om geen aanvraag (formulier 220A) in te vullen om toe te treden tot het systeem. Voor die situaties waarbij de onthaalouder samenwoont met een werkloos gezinshoofd, kan ze via een formulier C220B de vakbond of hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen vragen om de opvanguitkeringen automatisch te beperken tot het wettelijk toegelaten bedrag.

### **Heb ik recht op betaalde vakantie, dertiende maand, ontslagvergoeding, brugpensioen of werkloosheidsuitkeringen?**

Neen, al deze uitkeringen zijn voorbehouden voor personen die werken met een arbeidsovereenkomst. Hierbij horen twee bemerkingen:

- onthaalouders die vroeger als werknemer gewerkt hebben of die, voordat ze onthaalouder werden, werkloosheidsuitkeringen ontvangen hebben, kunnen wel aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. Voorwaarde is dat ze niet langer dan 9 jaar als onthaalouder actief geweest zijn.
- onthaalouders hebben dus geen recht op vakantiegeld. Voor dagen waarop ze de opvang sluiten moeten ze geen bijdragen betalen. (zie verder: Hoeveel dagen mag ik sluiten?) Dat wil echter niet zeggen dat de uitkeringen voor onthaalouders die hun opvang tijdelijk gesloten hebben, lager liggen. Voor de berekening van de uitkeringen worden jaarlijks immers 20 sluitingsdagen (en de wettelijke feestdagen) gelijkgesteld met gewerkte dagen.

### **Mag ik kinderen opvangen op een feestdag?**

De feestdagen die voor de onthaalouders, in het kader van hun sociale zekerheid, met een prestatiedag kunnen gelijkgesteld worden door de RSZ, zijn in eerste instantie de tien wettelijke feestdagen.

Een feestdag wordt gelijkgesteld indien u op deze dag normaal kinderen opvangt en u ervoor opteert om dit, n.a.v. de feestdag, niet te doen.

### **Hoeveel dagen mag ik sluiten?**

Onthaalouders vallen niet onder de wetgeving m.b.t. de jaarlijkse vakantie. Zij kunnen derhalve geen verlof opnemen in de arbeidsrechtelijke zin van het woord.

Wel kan u sluiten. U beslist zelf over het aantal dagen dat u sluit.

Hierbij is echter één beperking, slechts de eerste 20 sluitingsdagen worden gelijkgesteld voor de sociale zekerheid.



Deze sluitingsdagen kunnen (mogen) niet geproportionaliseerd worden. De 20 gelijkgestelde dagen moeten aanzien worden als zijnde 20 kalenderdagen per kalenderjaar. Hierop heeft iedere onthaalouder recht en dit ongeacht het aantal kinderen dat zij opvangt en/of het aantal dagen dat zij open is en/of de maand van het jaar waarop zij startte als onthaalouder.

### **Tellen mijn eigen kinderen mee?**

Wie eigen kinderen opvangt, betaalt daar geen bijdragen voor. Uiteraard bouwt u er dan ook geen rechten mee op. Voor de afspraken rond kleinkinderen en andere familieleden wendt u zich best tot uw dienst.

### **Kan de onthaalouder in eigen naam kinderbijslag aanvragen?**

In de kinderbijslagwetgeving is uitdrukkelijk voorzien dat wie onderworpen is aan de regeling van de sociale zekerheid voor werknemers, zelfs al is er geen arbeidsovereenkomst, recht heeft op kinderbijslag. Indien uw echtgenoot een zelfstandige is wordt wel vereist dat u gemiddeld twee of meer (voltijdse) kindjes opvangt.

Opgelet: een gezin heeft maar recht op één keer kinderbijslag per kind: ofwel via de onthaalouder, ofwel via de echtgenoot.

### **Kan ik werken als onthaalouder terwijl ik voor een andere job loopbaanonderbreking of tijdskrediet genomen heb?**

Ja, dat kan. Zolang u alleen kostenvergoedingen en opvanguitkeringen ontvangt, is er geen enkel probleem. Het is wel niet mogelijk om andere uitkeringen voor onthaalouders te combineren met uw onderbrekingsuitkering.

### **Mijn echtgenoot heeft nu een gezinspensioen, verandert daar iets aan door het statuut?**

Neen, in principe kan uw echtgenoot zijn gezinspensioen behouden. Maar, let op: ieder vervangingsinkomen dat u als onthaalouder ontvangt, heeft tot gevolg dat uw partner geen aanspraak meer kan maken op een gezinspensioen maar slechts op een pensioen alleenstaande. Qua kostenvergoedingen blijft de situatie dezelfde zoals ze voor 1 april gold.

Als beide echtgenoten gepensioneerd zijn, wordt gekeken of de afzonderlijke pensioenen van de echtgenoten hoger zijn dan het gezinspensioen. Zo ja, dan krijgt elk een afzonderlijk pensioen uitbetaald.

### **Is het systeem ook gunstig voor oudere onthaalmoeders?**

Uiteraard. De regeling is voor hen misschien minder interessant op het vlak van pensioenen (het gezinspensioen zal vaak interessanter zijn). Maar ze zijn voortaan ook beschermd tegen invaliditeit, arbeidsongevallen en beroepsziektes. Zij krijgen hierdoor recht op een vervangingsinkomen, Daarnaast hebben recht op opvanguitkeringen en beschikken ze bij een echtscheiding over een sociale bescherming beschikken.

### **Wat te doen om recht te hebben op de voordelen van het statuut?**

#### **Prestaties doorgeven**

De onthaalouder zal op een andere manier de prestaties aan de dienst moeten doorgeven, bijvoorbeeld niet alleen de aanwezigheden van de kinderen, maar ook sluiting- en ziektedagen van de onthaalouder. Hiervoor wordt een standaardformulier gebruikt.

#### **Aansluiten bij ziekenfonds of Hulpkas voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering**

Onthaalouders moeten inschrijven zijn bij een ziekenfonds of hulpkas en zelf de bijdrage betalen. Ze moeten, zoals men zegt, "een eigen ziekenboekje hebben".

#### **Aansluiten bij vakbond of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen**

Om de opvanguitkering voor de afwezigheid van een kind buiten zijn/haar wil te krijgen, moet de onthaalouder zich aansluiten bij een vakbond (en lidgeld betalen). Wie dat verkiest, kan zich ook aansluiten bij een hulpkas.

### **Aanvraag indienen bij RVA**

Van de dienst krijgt de onthaalouder een formulier om zich aan te melden bij de RVA en zo recht te krijgen op opvanguitkeringen. Dit formulier wordt ingevuld, ondertekend en bij de vakbond of hulpkas ingediend. Hiervoor heeft de u 4 maanden tijd. Dit formulier moet maar één keer ingevuld worden, tenzij u verhuist, van vakbond of hulpkas wisselt of gedurende 12 opeenvolgende maanden geen vergoedingen krijgt.

### **Meer informatie**

Voor alle informatie over het nieuwe statuut wendt u zich best tot uw dienst. De verantwoordelijken van de diensten kregen een specifieke opleiding om op tal van vragen te kunnen antwoorden. Zij weten ook bij wie ze met meer gespecialiseerde vragen terecht kunnen.

Wie na contact met de diensten nog met specifieke vragen blijft zitten (bijv. persoonlijke berekening uitkeringen, cumulatievragen), kan deze per mail of per post opsturen naar één van de volgende federale overheidsdiensten:

#### voor de berekening van de bijdragen

*Rijksdienst sociale zekerheid*

Victor Hortaplain 11

1060 Brussel

<http://www.rsz.fgov.be>

email: [rik.rammeloo@onssrszls.fed.be](mailto:rik.rammeloo@onssrszls.fed.be)

#### voor de gezondheidszorgen

*Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV)*

Tervurenlaan 211

1150 Brussel

<http://www.riziv.fgov.be>

email: [jur\\_reg@riziv.fgov.be](mailto:jur_reg@riziv.fgov.be)

#### voor uitkeringen bij ziekte

*Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV)*

Tervurenlaan 211

1150 Brussel

<http://www.riziv.fgov.be>

email: [leo.verwilghen@riziv.fgov.be](mailto:leo.verwilghen@riziv.fgov.be)

#### voor de kinderbijslag

*Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW)*

Trierstraat 70

1000 Brussel

email: [info@rkw-onafits.fgov.be](mailto:info@rkw-onafits.fgov.be)

#### voor de uitkering voor beroepsziekten

*Fonds voor Beroepsziekten (FBZ)*

Sterrenkundelaan 1

1210 Brussel

email: [secr@fmp-fbz.be](mailto:secr@fmp-fbz.be)

#### voor de uitkering voor arbeidsongevallen

*Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO)*

Troonstraat 100

1050 Brussel

<http://www.socialsecurity.fgov.be/faofat>

email: [inspect@faofat.fgov.be](mailto:inspect@faofat.fgov.be)

voor pensioenen

*Rijksdienst voor Pensioenen (RVP)*

Zuidertoren

1060 Brussel

<http://www.onprvp.fgov.be>

email: [info@rvponp.fgov.be](mailto:info@rvponp.fgov.be)

voor de vergoeding bij afwezigheid van kinderen

*Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)*

Keizerslaan 1

1000 Brussel

<http://www.rva.fgov.be>

email: [rafdevos@hbac.onerva.fgov.be](mailto:rafdevos@hbac.onerva.fgov.be)

Voor algemene vragen m.b.t. het onthaalouders of hun specifieke statuut kunt u ook terecht bij Kind&Gezin (Vlaamse gemeenschap).

Zij zijn elke werkdag tussen 9 en 19 uur telefonisch te bereiken op het nummer 078 150 100.

Hun adres:

Hallepoortlaan 27

1060 Brussel

<http://www.kinderopvang.be>

email: [kinderopvang@kindengezin.be](mailto:kinderopvang@kindengezin.be)

---

<sup>1</sup> Deze tekst is de geactualiseerde versie van de folder "Een sociaal statuut voor de onthaalouders" uitgegeven door de Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid in april 2003.