

# ACOD



## ACOD      INFORMEERT

TIJDSCHRIFT VAN DE ACOD  
Universiteit Gent

**LOOPBAANONDERBREKING  
aan de Universiteit Gent**

**nieuwe regeling  
1 mei 2003**

Jaargang 2003, nr. 2  
juni 2003

A.C.O.D. Universiteit Gent - Rozier 9 - 9000 GENT  
tel. 09/ 264 3667 - GSM 0475 / 89 15 37  
fax. 09/ 264 4178 - e-mail: [ACOD@UGent.be](mailto:ACOD@UGent.be)  
URL: <http://acod.UGent.be>

*Universiteit Gent, juni 2003*

*Aan onze leden,  
Aan de potentiële leden,*

*Het heeft jaren geduurd vóór we enige vernieuwing kunnen melden in verband met loopbaanonderbreking.*

*De universiteiten van de Vlaamse Gemeenschap waren in 1985 de eersten die een halftijdse loopbaanonderbreking konden invoeren en dat na grondige onderhandelingen in het sectorcomité X.*

*Sindsdien kregen wij, ondanks aandringen van overal, in het bijzonder voor de statutaire personeelsleden weinig kansen om de intussen vooral in de privé-sector geëvolueerde loopbaanonderbreking voor ons personeel van toepassing te maken. Niettegenstaande we in de CAO 1994-1995 reeds belangrijke wijzigingen met de Vlaamse Regering waren overeengekomen, bleef elke verandering achterwege omdat de federale overheid hierin het laatste woord had en het dossier duidelijk onder een kast was geraakt.*

*Tenslotte kwam er een einde aan deze lijdensweg en de federale ministerraad keurde op 25 april 2003 een ontwerp goed waardoor de loopbaanonderbreking kon gewijzigd worden tot wat je in dit tijdschriftnummer vindt. Het bestuurscollege van de universiteit besliste tenslotte op 5 juni 2003 dat de regeling kan ingaan en wel met ingang van 1 mei 2003.*

*De loopbaanonderbreking voert voor al het personeel van de universiteit 'thematische' verloven in, nl. het verlof voor palliatieve zorgen, het verlof voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid en het ouderschapsverlof. Voor statutaire personeelsleden is nu de gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan voor personeelsleden van 50 jaar en ouder, uiteraard met de 'hogere' premie en tot aan het pensioen, mogelijk.*

*Het heeft natuurlijk geen zin hier alle nieuwigheden op te sommen, want die staan in dit nummer. Voor de leesbaarheid en om geen verwarring te scheppen tussen de situatie van het statutaire en die van het contractuele personeel, die meermaals ongeveer maar niet geheel gelijk is, publiceren we achtereenvolgens de gehele tekst bestemd voor statutaire personeelsleden en daaropvolgend de volledige tekst bestemd voor personeelsleden met een arbeidscontract.*

*Voor de vakbond is hiermee de kous niet af en we zullen de uitvoering van deze loopbaanonderbreking nog onderhandelen wanneer we een vernieuwde verlofregeling op het sectorcomité X zullen behandelen. We moeten nog spreken over de modaliteiten waarbij personeelsleden van andere verloven zoals het verlof voor verminderde prestaties naar deze loopbaanonderbreking willen overstappen en tenslotte gaat het er ons in de toekomst om het 'tijdskrediet' te bereiken. Op dit ogenblik is tijdskrediet in geen enkele openbare dienst mogelijk maar we laten het er niet bij.*

*Binnenkort horen jullie over het arbeidsreglement dat de universiteit ingevolge nieuwe wetgeving heel binnenkort moet kunnen voorleggen, over de vierdagenweek, een uitstapregeling en nog andere personeelszaken waarvan sommige reeds grotendeels overeengekomen zijn.*

*Al staat er zeker deze maand nog van alles op het getouw, mag ik jullie nu reeds van harte een prettige vakantie toewensen. Dan kunnen we er naar uitkijken!*

*Oprecht vriendelijke groeten,*

*Peter De Keyzer*

definitie loopbaanonderbreking (RVA):

Loopbaanonderbreking is een stelsel dat aan werknemers en ambtenaren de mogelijkheid geeft om volledig of gedeeltelijk hun prestaties te onderbreken terwijl ze een uitkering ontvangen van de RVA. De toegekende uitkering verschilt naargelang de aard van loopbaanonderbreking (volledige onderbreking, gedeeltelijke loopbaanonderbreking), de leeftijd van de werknemer (jonger dan 50 jaar of vanaf 50 jaar), de onderbroken arbeidsregeling, het aantal kinderen en hun leeftijd.

## Inhoud

Woord vooraf	3
Loopbaanonderbreking voor statutaire personeelsleden van de Universiteit Gent	6
Vervangingsplicht van loopbaanonderbrekers afgeschaft: Overheid, doe je verdomde plicht!	13
Loopbaanonderbreking voor contractuele personeelsleden van de Universiteit Gent	14
Aansluitingsformulier ACOD Universiteit Gent	21
Lijst van de leden van het Dagelijks Bestuur	24

# Loopbaanonderbreking

## voor statutaire personeelsleden van de Universiteit Gent

*regeling in voege met ingang van 1 mei 2003*

### *A. Algemene bepalingen en voorwaarden*

- 1 Alle regelingen zijn van toepassing op het statutair administratief-technisch personeel (ATP) van functieklassen A tot D, tenzij voor personeelsleden die nog in stage zijn.

Directeurs, afdelingshoofden en personeelsleden die behoren tot functieklassen A+ kunnen geen beroep doen op het stelsel van voltijdse noch van gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Het academisch personeel (AP) kan vooralsnog geen beroep doen op de specifieke (thematische) verloven (palliatief verlof, ouderschapsverlof, bijstandsverlof, ...).

Wie voor een stelsel in aanmerking komt, heeft recht op die loopbaanonderbreking. Met andere woorden, loopbaanonderbreking kan niet geweigerd worden.

- 2 De verschillende stelsels zijn:

#### 2.1. algemene stelsels

- 2.1.1 volledige onderbreking van de beroepsloopbaan
- 2.1.2 gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan
  - gedeeltelijke onderbreking voor personeelsleden jonger dan 50 jaar
  - gedeeltelijke onderbreking voor personeelsleden van 50 jaar en ouder

#### 2.2. specifieke (thematische) stelsels

- 2.2.1 verlof voor palliatieve zorgen
- 2.2.2 verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- 2.2.3 ouderschapsverlof

- 3 Aanvragen

te richten aan de Directie Personeel en Organisatie met daartoe bestemd formulier.

Tenzij de rector een andere termijn aanvaardt: minstens drie maand op voorhand ook voor verlengingen.

Voor palliatieve zorgen of voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid geldt deze termijn niet: dergelijke verloven gaan in op de eerste dag van de week na de aanvraag.

4 Aanvang en duur :

De volledige en gedeeltelijke loopbaanonderbreking gaat steeds in bij het begin van de maand. Aanvragen kunnen voor niet noodzakelijk aaneensluitende periodes van ten minste drie en, wat de volledige loopbaanonderbreking betreft, ten hoogste twaalf maanden.

Personeelsleden jonger dan 50 jaar kunnen 72 maanden zowel in voltijdse als (daarenboven) 72 maanden in gedeeltelijke onderbreking gaan. Deze loopbaanonderbrekingen kunnen vroegtijdig beëindigd worden mits een opzegtermijn van twee maand en een kortere termijn is mogelijk mits akkoord van de rector. Een volledige loopbaanonderbreking kan onmiddellijk aansluiten op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking en omgekeerd en een vorm van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan onmiddellijk aansluiten bij een andere.

Vanaf de leeftijd van 50 jaar is er, enkel wat betreft de gedeeltelijke onderbreking, geen beperking meer in duur maar kan men tot aan het bereiken van het pensioen in gedeeltelijke loopbaanonderbreking gaan. Eenmaal voor dit stelsel gekozen, is terugkeer naar een andere arbeidsregeling niet meer mogelijk.

5 Bijkomende elementen:

Je mag gedurende de periode van loopbaanonderbreking geen nieuwe activiteit als loontrekkende uitoefenen en maximum 1 jaar die van zelfstandige bij volledige onderbreking of je verliest het recht op de uitkering van de RvA.

Je mag naar het buitenland maar de woonplaats moet in België blijven.

Vervangende aanwervingen kunnen gebeuren maar zijn niet meer bij wet opgelegd.

*B. De verschillende stelsels*

□ **volledige onderbreking van de beroepsloopbaan**

Je kan gedurende in totaal 72 maanden je loopbaan geheel onderbreken, in periodes van ten minste 3 en ten hoogste 12 maanden. De periodes van volledige onderbreking in een specifiek (thematisch) stelsel worden hier niet meegeteld.

□ **gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan voor personeelsleden jonger dan 50 jaar**

Indien je voltijds werkt, kan je loopbaan met een vijfde, een vierde, een derde of de helft verminderd worden. Indien je tenminste voor 75 % benoemd bent kan je halftijds (=50% van een voltijdse betrekking) gaan werken.

Deze gedeeltelijke onderbreking kan in het totaal voor maximum 72 maanden in periodes van tenminste 3 maanden.

□ **gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan voor personeelsleden van 50 jaar of ouder**

Om van dit stelsel, met een hoge uitkering door de RvA, te kunnen genieten moet je het engagement aangaan om tot je pensioen je loopbaan gedeeltelijk te onderbreken.

Indien je voltijds werkt, kan je loopbaan met een vijfde, een vierde of de helft verminderd worden. Indien je tenminste voor 75 % benoemd bent kan je halftijds (=50% van een voltijdse betrekking) gaan werken.

□ **verlof voor palliatieve zorgen**

Je kan om hulp te verlenen aan een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt en terminaal ziek is, je loopbaan gedurende 1 maand (verlengbaar met 1 maand) voltijds of deeltijds onderbreken.

Indien je voltijds werkt, kan je loopbaan met een vijfde of de helft verminderd worden. Indien je tenminste voor 75 % benoemd bent kan je halftijds (=50% van een voltijdse betrekking) gaan werken.

Dit verlof geldt per patiënt en hiervoor is een attest van de behandelende geneesheer nodig.

□ **verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid**

Onder gezins- of familielid wordt bedoeld al wie met je samenwoont en je 'bloed- of aanverwanten tot de tweede graad'.

Per patiënt die, gestaafd door een attest van een geneesheer, lijdt aan een zware ziekte kan je loopbaan voor het verlenen van bijstand voltijds of deeltijds verminderd worden met periodes van minimum één en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet.

Indien je voltijds werkt, kan je loopbaan met een vijfde of de helft verminderd worden. Indien je tenminste voor 75 % benoemd bent kan je halftijds (=50% van een voltijdse betrekking) gaan werken.

Wanneer je voltijds onderbreekt kan dit voor in het totaal 12 maand. Onderbreek je deeltijds dan kan dit tot maximum 24 maand.

□ **ouderschapsverlof**

Bij een geboorte kan je tot de leeftijd van 4 jaar van het kindje drie maanden volledige loopbaanonderbreking nemen. Ben je voltijds tewerkgesteld dan kan je zes maanden halftijdse loopbaanonderbreking opnemen.

Bij adoptie valt de periode 'tot de leeftijd van 4 jaar' vanaf de dag van inschrijving in het gezin maar voordat het kind 8 jaar is geworden.

Per kind ontstaan dezelfde mogelijkheden van dit ouderschapsverlof.

### C. De uitkeringen

Voor personeelsleden die in loopbaanonderbreking gaan zijn twee soorten uitkeringen voorzien :

- de onderbrekingsuitkeringen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
- de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap

- De **onderbrekingsuitkeringen van de RvA** houden rekening met kinderlast. De bedragen worden vanaf het tweede jaar met 5 % verminderd en worden geïndexeerd als andere sociale uitkeringen. Ze worden zonder afhouding gestort. Wat de belastingen op deze bedragen betreft is het duidelijk dat, aangezien geen voorheffing wordt afgehouden, deze bedragen alleen belast worden bij de jaarlijkse afrekening. Fiscaal worden zij als een vervangingsinkomen behandeld.

<b>Algemene stelsels</b>				
<b><i>volledige loopbaanonderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
	330,25		313,73	
	361,67		343,59	
	393,12		373,46	
<b><i>gedeeltelijke onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer
	<u>gewone uitkering</u>			
	vermindering met 1/2	330,25	156,86	313,73
	vermindering met 1/3	220,13	104,57	209,12
	vermindering met 1/4	165,12	78,44	156,86
	vermindering met 1/5	132,10	62,74	125,49
	<u>verhoogde uitkering 2de kind</u>			
	vermindering met 1/2	345,95	171,81	328,65
	vermindering met 1/3	230,65	114,53	219,12
	vermindering met 1/4	172,99	85,90	164,34
	vermindering met 1/5	138,40	68,72	131,48
	<u>verhoogde uitkering 3de kind</u>			
	vermindering met 1/2	361,67	186,71	343,59
	vermindering met 1/3	241,12	124,50	229,06
	vermindering met 1/4	180,85	93,37	171,81
	vermindering met 1/5	144,67	74,69	137,44

(bedragen vanaf 1 juni 2003)



## Specifieke (thematische) stelsels

### Palliatieve of medische zorgen

<b><i>volledige onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
gewone uitkering	547,37		520,01	
<b><i>gedeeltelijke onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer
vermindering met 1/2	273,68	547,37	260,00	520,01
vermindering met 1/5	109,47	218,95	104,00	208,00

### Ouderschapsverlof

<b><i>volledige onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
gewone uitkering	547,37		520,01	
<b><i>gedeeltelijke onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer
vermindering met 1/2	273,68	547,37	260,00	520,01
vermindering met 1/5	109,47	218,95	104,00	208,00

(bedragen vanaf 1 juni 2003)

- **Aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering** voor wie loopbaanonderbreking neemt.

Deze premie kan slechts voor maximaal 2 jaar toegekend worden. Ze komt bovenop de onderbrekingsuitkering van de RvA.

Je komt hiervoor in aanmerking indien je de laatste zes maand vooraleer je loopbaan volledig of gedeeltelijk met de helft, een derde, een vierde of een vijfde van de normale (= 38 uur) voltijdse betrekking te verminderen, in dienst(activiteit) was. Er wordt op de bedragen 11 % voorheffing ingehouden.

De maandelijks bedragen zijn:

- voor wie voltijdse loopbaanonderbreking neemt:
  1. je arbeidsprestaties bedragen 75 % en meer van een voltijdse betrekking: 123,95 euro (= 110,31 euro netto)
  2. je arbeidsprestaties liggen tussen de 50 en de 75 % van een voltijdse betrekking: 74,37 euro (= 66,19 euro netto)
  
- voor wie deeltijdse loopbaanonderbreking neemt:
  1. je vermindert met de helft of een derde van het normaal aantal (38)uren: 74,37 euro (= 66,19 euro netto)
  2. je vermindert met een vierde of een vijfde van het normaal aantal (38)uren : 49,58 euro (= 44,13 euro netto)

Stel dat je tijdens de periode van de loopbaanonderbreking een opleiding volgt, dan worden die bedragen verdubbeld.

#### *D. Andere gevolgen van de loopbaanonderbreking*

##### ❖ Pensioen:

Het pensioen wordt berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar. Daarbij wordt steeds uitgegaan van het salaris dat het personeelslid zou hebben genoten indien het voltijds presteerde. Of men tijdens de laatste 5 jaar actieve dienst voltijds presteert, de loopbaan volledig of halftijds onderbreekt, doet niets terzake.

De tijd die men effectief werkt (vb de helft bij halftijdse loopbaanonderbreking) telt altijd mee voor het pensioen. Voor het pensioen van statutaire personeelsleden kunnen in het totaal maximaal 60 maanden loopbaanonderbreking worden gelijkgesteld als nuttige jaren dienst.

De eerste 12 maanden worden automatisch gelijkgesteld als zou je niet in loopbaanonderbreking zijn gegaan. Als je nog kinderbijslag ontvangt voor een kind van minder dan 6 jaar, worden die twaalf maanden met nog eens 24 maanden uitgebreid.

Als je de maanden die niet automatisch gelijkgesteld worden, voor je pensioen wilt laten gelijkstellen (valideren), dan moet je hiervoor zelf 7,5 % afdragen, berekend op het deel salaris dat je niet ontvangt door de loopbaanonderbreking en meer dan 60 maanden van je loopbaanonderbreking kunnen niet worden gelijkgesteld.

loopbaanonderbreker	gelijkstelling (valideren) is mogelijk (maximum voor 60 maanden)				
	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden
geen kinderlast	automatisch	betaling van 7,5 % niet meer ontvangen loon			
ontvangt kindergeld voor kind > 6 jaar	automatisch			betaling van 7,5 % niet meer ontvangen loon	

- ❖ **Verlofregeling:**  
Het aantal vakantiedagen wordt evenredig verminderd met de gedeelte van de werkdagen dat men in loopbaanonderbreking is. Een gedeeltelijke loopbaanonderbreking van 1/5 resulteert dus in een vermindering van 7 dagen (één vijfde van 35) zodat men nog 28 voltijdse vakantiedagen overhoudt.
  
- ❖ **Werkregeling**  
Artikel 23 van het nieuw reglement zegt:  
Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking worden de prestaties verricht ofwel elke dag ofwel volgens een vaste verdeling over de week of over de maand. Bij de gedeeltelijke loopbaanonderbreking met één vijfde, kan de vermindering van arbeidstijd ook in uren volgens een vaste verdeling worden genomen. Het personeelslid maakt op voorhand zijn keuze van regeling bekend. De universiteit beslist over de gevraagde regeling van deeltijdse prestaties rekening houdende met de noden van de dienst. Het personeelslid volgt deze regeling gedurende de volledige periode van verlof.
  
- ❖ **Combinatie met verlof voor verminderde prestaties.**  
De gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan niet worden gecombineerd met verlof voor verminderde prestaties. Wat het overstappen van huidig verlof voor verminderde prestaties naar gedeeltelijke loopbaanonderbreking betreft verwachten we geen problemen om de lopende regeling te stoppen teneinde in de nieuwe regeling van loopbaanonderbreking te kunnen stappen.
  
- ❖ **Statutaire situatie**  
De periode van loopbaanonderbreking geldt als 'dienstactiviteit'. Bij voltijdse loopbaanonderbreking vervalt voor die periode echter het recht op bevordering tot een hoger salaris. Ongeschiktheid of afwezigheid wegens ziekte of ongeval maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

## **Vervangingsplicht van loopbaanonderbrekers afgeschaft Overheid : doe je verdomde plicht !**

Het Koninklijk Besluit van 27 november 1985 dat de loopbaanonderbreking voor het statutair personeel aan de universiteiten regelde, voorzag dat mensen die in loopbaanonderbreking gingen op de universiteit moesten vervangen worden. Er was in die tijd een stipte vervangingsplicht.

Het KB voorzag echter bovendien dat wie een loopbaanonderbreker verving in de beginwedde diende te worden betaald. De gevolgen van deze bepaling waren ontzettend asociaal. Niet alleen werden personeelsleden die loopbaanonderbrekers vervingen, aangeworven zonder enige anciënniteit maar bovendien konden zij geen anciënniteit opbouwen. Het gevolg hiervan is duidelijk: tientallen mensen vervangen sinds vele jaren aan de universiteit personeelsleden die in loopbaanonderbreking gegaan zijn en worden nog steeds aan de ongewijzigde beginwedde betaald. Je kan hier gerust van discriminatie spreken als je weet dat zij de enigen zijn die dit lot beschoren zijn, want wie bijvoorbeeld een personeelslid vervangt dat in verlof voor verminderde prestaties is, heeft, zoals overigens alle andere categorieën van personeel een beginanciënniteit en bouwt met de jaren dienst anciënniteit op.

De Programmawet van 30 december 2001 schaft echter met de grove borstel alle verplichtingen van vervanging van loopbaanonderbrekers af, en dit met ingang van 1 januari 2002.

Vanaf dat ogenblik heeft de universiteit wettelijk geen verplichting meer om loopbaanonderbreker-vervangers in dienst te hebben. Natuurlijk zijn de vervangingen noodzakelijk voor het functioneren van de instelling zoals ze ook dienen te gebeuren vanaf halftijdse verminderde prestaties. Niets belet de universiteit echter om vanaf 1 januari 2002 eenieder die een personeelslid vervangt, op dezelfde en rechtvaardige wijze te verlonen als alle andere personeelsleden.

Dit lijkt niet alleen juridisch sluitend maar moreel dwingend.

Ook al kon de universiteit aan de verplichting niet uit om personeelsleden stukken ongunstiger te behandelen dan iedereen, het is haar plicht de onrechtvaardigheid recht te zetten van zodra daartoe de mogelijkheid bestaat.

De ACOD kaartte, hierin gesteund door de andere vakorganisaties, deze zaak verschillende keren bij de overheid aan.

**De vakorganisaties eisen dat voor de personeelsleden die statutaire personeelsleden in loopbaanonderbreking vervangen, hun volledige anciënniteit doorgerekend wordt en uiteraard met ingang van 1 januari 2001, dag waarop geen vervangingsplicht meer bestond.**

# Loopbaanonderbreking

## voor contractuele personeelsleden van de Universiteit Gent

*regeling in voege met ingang van 1 mei 2003*

### *A. Algemene bepalingen en voorwaarden*

- 1 Alle regelingen zijn van toepassing op het contractuele administratief-technisch personeel (ATP) van functieklassen A tot D en op het ATP van de kassen en ten laste van externe fondsen dat nog niet in een functieklassering is geklasseerd.

Directeurs, afdelingshoofden en personeelsleden die behoren tot functieklassen A+ kunnen geen beroep doen op het stelsel van voltijdse noch van gedeeltelijke loopbaanonderbreking. Zij kunnen enkel beroep doen op de specifieke (thematische) verloven (palliatief verlof, ouderschapsverlof, bijstandsverlof).

De onderstaande stelsels zijn onverkort van toepassing op het wetenschappelijk personeel (WP) ten laste van externe fondsen

Wie voor een stelsel in aanmerking komt, heeft recht op die loopbaanonderbreking. Met andere woorden, loopbaanonderbreking kan niet geweigerd worden.

- 2 De verschillende stelsels zijn:

#### 2.1. algemene stelsels

- 2.1.1 volledige onderbreking van de beroepsloopbaan
- 2.1.2 gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan
  - gedeeltelijke onderbreking voor personeelsleden jonger dan 50 jaar
  - gedeeltelijke onderbreking voor personeelsleden van 50 jaar en ouder

#### 2.2. specifieke (thematische) stelsels

- 2.2.1 verlof voor palliatieve zorgen
- 2.2.2 verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- 2.2.3 ouderschapsverlof

- 3 Aanvragen

te richten aan de Directie Personeel en Organisatie met daartoe bestemd formulier. Tenzij de rector een andere termijn aanvaardt: minstens drie maanden op voorhand ook voor verlengingen.

Voor palliatieve zorgen of voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid geldt deze termijn niet: dergelijke verloven gaan in op de eerste dag van de week na de aanvraag.

4 Aanvang en duur :

De volledige en gedeeltelijke loopbaanonderbreking gaat steeds in bij het begin van de maand. Aanvragen kunnen voor niet noodzakelijk aaneensluitende periodes van ten minste drie en, wat de volledige loopbaanonderbreking betreft, ten hoogste twaalf maanden.

Personeelsleden jonger dan 50 jaar kunnen 60 maanden zowel in voltijdse als (daarboven) 60 maanden in gedeeltelijke onderbreking gaan. Deze loopbaanonderbrekingen kunnen vroegtijdig beëindigd worden mits een opzegtermijn van twee maand en een kortere termijn is mogelijk mits akkoord van de rector. Een volledige loopbaanonderbreking kan onmiddellijk aansluiten op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking en omgekeerd en een vorm van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan onmiddellijk aansluiten bij een andere.

Vanaf de leeftijd van 50 jaar is er, enkel wat betreft de gedeeltelijke onderbreking, geen beperking meer in duur maar kan men tot aan het bereiken van het pensioen in gedeeltelijke loopbaanonderbreking gaan. Hervatten is hier ook mogelijk mits instemming van de universiteit en een opzegtermijn van 3 maanden. Nadien kan men echter niet meer terug in ditzelfde stelsel stappen.

5 Bijkomende elementen:

Men mag gedurende de periode van loopbaanonderbreking geen nieuwe activiteit als loontrekkende uitoefenen en maximum 1 jaar die van zelfstandige bij volledige onderbreking of je verliest het recht op de uitkering van de RvA.

Je mag naar het buitenland maar de woonplaats moet in België blijven.

Vervangende aanwervingen kunnen gebeuren maar zijn niet meer bij wet opgelegd.

*B. De verschillende stelsels*

□ **volledige onderbreking van de beroepsloopbaan**

Om in dit stelsel te kunnen stappen moet je tenminste 1 jaar onafgebroken aan de Universiteit Gent tewerkgesteld zijn.

Je kan gedurende in totaal 60 maanden je loopbaan geheel onderbreken, in periodes van ten minste 3 en ten hoogste 12 maanden. De periodes van volledige onderbreking in een specifiek (thematisch) stelsel worden hier niet meegeteld.

□ **gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan voor personeelsleden jonger dan 50 jaar**

Indien je voltijds werkt, kan je loopbaan met een vijfde, een vierde, een derde of de helft verminderd worden. Indien je tenminste voor 75 % benoemd bent kan je halftijds (=50% van een voltijdse betrekking) gaan werken.

Deze gedeeltelijke onderbreking kan in het totaal voor maximum 60 maanden in periodes van tenminste 3 maanden.

□ **gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan voor personeelsleden van 50 jaar of ouder**

Om van dit stelsel, met een hoge uitkering door de RvA, te kunnen genieten moet je het engagement aangaan om tot je pensioen je loopbaan gedeeltelijk te onderbreken. Nochtans kan je ook hervatten in de oude regeling mits toestemming van de UGent en mits een vooropzeg van 3 maanden.

Indien je voltijds werkt, kan je loopbaan met een vijfde, een vierde of de helft verminderd worden. Indien je tenminste voor 75 % benoemd bent kan je halftijds (=50% van een voltijdse betrekking) gaan werken.

□ **verlof voor palliatieve zorgen**

Je kan om hulp te verlenen aan een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt en terminaal ziek is, je loopbaan gedurende 1 maand (verlengbaar met 1 maand) voltijds of deeltijds onderbreken.

Indien je voltijds werkt, kan je loopbaan met een vijfde of de helft verminderd worden. Indien je tenminste voor 75 % benoemd bent kan je halftijds (=50% van een voltijdse betrekking) gaan werken.

Dit verlof geldt per patiënt en hiervoor is een attest van de behandelende geneesheer nodig.

□ **verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid**

Onder gezins- of familielid wordt bedoeld al wie met je samenwoont en je 'bloed- of aanverwanten tot de tweede graad'.

Per patiënt die, gestaafd door een attest van een geneesheer, lijdt aan een zware ziekte kan je loopbaan voor het verlenen van bijstand voltijds of deeltijds verminderd worden met periodes van minimum één en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet.

Indien je voltijds werkt, kan je loopbaan met een vijfde of de helft verminderd worden. Indien je tenminste voor 75 % benoemd bent kan je halftijds (=50% van een voltijdse betrekking) gaan werken.

Wanneer je voltijds onderbreekt kan dit voor in het totaal 12 maand. Onderbreek je deeltijds dan kan dit tot maximum 24 maand.

□ **ouderschapsverlof**

Bij een geboorte kan je tot de leeftijd van 4 jaar van het kindje drie maanden volledige loopbaanonderbreking nemen. Ben je voltijds tewerkgesteld dan kan je zes maanden halftijdse loopbaanonderbreking opnemen.

Bij adoptie valt de periode 'tot de leeftijd van 4 jaar' vanaf de dag van inschrijving in het gezin maar voordat het kind 8 jaar is geworden.

Per kind ontstaan dezelfde mogelijkheden van dit ouderschapsverlof.

### C. De uitkeringen

Voor personeelsleden die in loopbaanonderbreking gaan zijn twee soorten uitkeringen voorzien :

- de onderbrekingsuitkeringen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
- de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap

- De **onderbrekingsuitkeringen van de RvA** houden rekening met kinderlast. De bedragen worden vanaf het tweede jaar met 5 % verminderd en worden geïndexeerd als andere sociale uitkeringen. Ze worden zonder afhouding gestort. Wat de belastingen op deze bedragen betreft is het duidelijk dat, aangezien geen voorheffing wordt afgehouden, deze bedragen alleen belast worden bij de jaarlijkse afrekening. Fiscaal worden zij als een vervangingsinkomen behandeld.

<b>Algemene stelsels</b>				
<b><i>volledige loopbaanonderbreking</i></b>	<b>1e jaar</b>		<b>vanaf 2de jaar</b>	
	gewone uitkering		313,73	
	verhoogde uitkering 2de kind		343,59	
	verhoogde uitkering 3de kind		373,46	
<b><i>gedeeltelijke onderbreking</i></b>	<b>1e jaar</b>		<b>vanaf 2de jaar</b>	
	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer
	<u>gewone uitkering</u>			
	vermindering met 1/2	330,25	156,86	313,73
	vermindering met 1/3	220,13	104,57	209,12
	vermindering met 1/4	165,12	78,44	156,86
	vermindering met 1/5	132,10	62,74	125,49
	<u>verhoogde uitkering 2de kind</u>			
	vermindering met 1/2	345,95	171,81	328,65
	vermindering met 1/3	230,65	114,53	219,12
	vermindering met 1/4	172,99	85,90	164,34
	vermindering met 1/5	138,40	68,72	131,48
	<u>verhoogde uitkering 3de kind</u>			
	vermindering met 1/2	361,67	186,71	343,59
	vermindering met 1/3	241,12	124,50	229,06
	vermindering met 1/4	180,85	93,37	171,81
vermindering met 1/5	144,67	74,69	137,44	

(bedragen vanaf 1 juni 2003)



## Specifieke (thematische) stelsels

### Palliatieve of medische zorgen

<b><i>volledige onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
gewone uitkering	547,37		520,01	
<b><i>gedeeltelijke onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer
vermindering met 1/2	273,68	547,37	260,00	520,01
vermindering met 1/5	109,47	218,95	104,00	208,00

### Ouderschapsverlof

<b><i>volledige onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
gewone uitkering	547,37		520,01	
<b><i>gedeeltelijke onderbreking</i></b>	1e jaar		vanaf 2de jaar	
	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer	minder dan 50 jaar	50 jaar of meer
vermindering met 1/2	273,68	547,37	260,00	520,01
vermindering met 1/5	109,47	218,95	104,00	208,00

(bedragen vanaf 1 juni 2003)

- **Aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering** voor wie loopbaanonderbreking neemt.

Deze premie kan slechts voor maximaal 2 jaar toegekend worden. Ze komt bovenop de onderbrekingsuitkering van de RvA.

Je komt hiervoor in aanmerking indien je de laatste zes maand vooraleer je loopbaan volledig of gedeeltelijk met de helft, een derde, een vierde of een vijfde van de normale (= 38 uur) voltijdse betrekking te verminderen, in dienst(activiteit) was. Er wordt op de bedragen 11 % voorheffing ingehouden.

De maandelijks bedragen zijn:

voor wie voltijdse loopbaanonderbreking neemt:

1. je arbeidsprestaties bedragen 75 % en meer van een voltijdse betrekking: 123,95 euro (= 110,31 euro netto)
2. je arbeidsprestaties liggen tussen de 50 en de 75 % van een voltijdse betrekking: 74,37 euro (= 66,19 euro netto)

voor wie deeltijdse loopbaanonderbreking neemt:

1. je vermindert met de helft of een derde van het normaal aantal (38)uren: 74,37 euro (= 66,19 euro netto)
2. je vermindert met een vierde of een vijfde van het normaal aantal (38)uren : 49,58 euro (= 44,13 euro netto)

Stel dat je tijdens de periode van de loopbaanonderbreking een opleiding volgt, dan worden die bedragen verdubbeld.

#### *D. Andere gevolgen van de loopbaanonderbreking*

❖ **Pensioen:**

Bij **voltijdse loopbaanonderbreking** worden alleen de eerste 12 maanden voor het pensioen gelijkgesteld als zou je niet in loopbaanonderbreking zijn gegaan.

Wanneer men kinderbijslag ontvangt voor een kind jonger dan 6 jaar komen daar ten hoogste 24 maanden bij.

Alle andere jaren van voltijdse onderbreking kunnen enkel gevalideerd worden door 7,5 % af te dragen, berekend op het loon dat men niet meer ontvangt. In het totaal kunnen maximum 60 maanden worden gevalideerd.

Wanneer men de loopbaan **gedeeltelijk onderbreekt** wordt geen automatische gelijkstelling toegekend en kan men ook niet door zelf bijdragen te betalen een gedeelte van de onderbreking gelijkstellen. De loopbaanonderbreking heeft hier alleen negatieve gevolgen voor de pensioenvorming. Uiteraard blijven de pensioenrechten voor het gedeelte dat men nog effectief werkt.

Bij **halftijdse loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar** wordt de hele periode van onderbreking gelijkgesteld voor de berekening van het pensioen.

<u>loopbaanonderbreking</u>	gelijkstelling (validering)				
	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden
<b>volledige onderbreking</b>					
geen kinderlast	automatisch	betaling van 7,5 % niet meer ontvangen loon			
ontvangt kindergeld voor kind > 6 jaar	automatisch			betaling van 7,5 % niet meer ontvangen loon	
<b>Halftijds onderbreken leeftijd 50+</b>	automatisch tot aan pensioen				
<b>gedeeltelijke onderbreking</b>	geen gelijkstelling mogelijk				

- ❖ **Verlofregeling:**  
Het aantal vakantiedagen wordt evenredig verminderd met de gedeelte van de werkdagen dat men in loopbaanonderbreking is. Een gedeeltelijke loopbaanonderbreking van 1/5 resulteert dus in een vermindering van 7 dagen (één vijfde van 35) zodat men nog 28 voltijdse vakantiedagen overhoudt.
- ❖ **Werkregeling**  
Artikel 23 van het nieuw reglement zegt:  
Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking worden de prestaties verricht ofwel elke dag ofwel volgens een vaste verdeling over de week of over de maand. Bij de gedeeltelijke loopbaanonderbreking met één vijfde, kan de vermindering van arbeidstijd ook in uren volgens een vaste verdeling worden genomen. Het personeelslid maakt op voorhand zijn keuze van regeling bekend. De universiteit beslist over de gevraagde regeling van deeltijdse prestaties rekening houdende met de noden van de dienst. Het personeelslid volgt deze regeling gedurende de volledige periode van verlof.
- ❖ **Combinatie met verlof voor verminderde prestaties.**  
De gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan niet worden gecombineerd met verlof voor verminderde prestaties. Wat het overstappen van huidig verlof voor verminderde prestaties naar gedeeltelijke loopbaanonderbreking betreft verwachten we geen problemen om de lopende regeling te stoppen teneinde in de nieuwe regeling van loopbaanonderbreking te kunnen stappen.
- ❖ **Situatie voor de loopbaan**  
De periode van loopbaanonderbreking geldt als 'dienstactiviteit'. Bij voltijdse loopbaanonderbreking vervalt voor die periode echter het recht op bevordering tot een

hoger salaris. Ongeschiktheid of afwezigheid wegens ziekte of ongeval maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.



<u>naam</u>	<u>dienstadres</u>	<u>diensttelefoon</u>	<u>fax</u>	<u>e-mailadres</u>
<i><u>administratief-technisch personeel</u></i>				
Els BAETEN	Restaurant Overpoort (Stalhof 2)	7246		Els.Baerten@UGent.be
Joris BAEYENS	Vakgroep Afrikaanse talen en culturen (Rozier 44)	4131	4180	Joris.Baeyens@UGent.be
Karl BONO	Academisch Rekencentrum (Krijgslaan 281 S9)	4748	4994	Karl.Bono@UGent.be
Peter DE KEYZER	Vakgroep Kunst-,muziek en theaterw.( Blandijnberg 2)	4124 (0475 89 15 37)	4178	Peter.DeKeyzer@UGent.be
Brenda DELCLOO	Directie Personeel en Organisatie (Sint-Pietersnieuwstraat 25)	3051	4293	Brenda.Delcloo@UGent.be
Nicole RITIÈRE	Resto Brug : cafetaria (Sint-Pietersnieuwstraat 45)	7098	7079	
Alain VERBRUGGE	Resto Overpoort (Stalhof 2)	7253 (0473 72 43 00)	7253	Alain.Verbrugge@UGent.be
Daniël VERLEE	Vakgroep Bewegings- en sportwet. (Watersportlaan 2)	6327	6484	Daniel.Verlee@UGent.be
<i><u>academisch personeel</u></i>				
Véronique LAMBERT	Vakgroep Middeleeuwse geschiedenis (Blandijn)	4016	4182	Véronique.Lambert@UGent.be
Dries LESAGE	Vakgroep Politieke wetensch. (Universiteitstraat 8)	6941	6991	Dries.Lesage@UGent.be

**AARZEL NIET JE VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN TE CONTACTEREN**

**ACOD UNIVERSITEIT GENT, ROZIER 9**  
**TEL 0475 89 15 37 E-MAIL : [acod@UGent.be](mailto:acod@UGent.be) RAADPLEEG ONZE WEBSITE : <http://acod.UGent.be>**