



SOCIAAL ASPECT VAN ZWANGERSCHAP EN GEBOORTE



Opgroeien

Kind & Gezin

INHOUDSTAFEL

WETTELIJKE BESCHERMING VAN HET MOEDERSCHAP	3
- BESCHERMING TEGEN ONTSLAG	3
- OPSCHORTING VAN OPZEGGING	3
- BESCHERMING OP HET WERK	3
- PRE- EN POSTNATAAL VERLOF OF MOEDERSCHAPSRUST VOOR WERKNEEMSTERS	4
- VERGOEDINGSREGELING PRE- EN POSTNATAAL VERLOF VOOR WERKNEEMSTERS	5
- MOEDERSCHAPSRUST VOOR ZELFSTANDIGEN	6
- MOEDERSCHAPSRUST VOOR WERKLOZEN	6
- BORSTVOEDINGSVERLOF EN BORSTVOEDINGPAUZES	7
KENNISGEVING EN AANGIFTE VAN DE GEBOORTE	8
- KENNISGEVING	8
- AANGIFTE	8
- AFSTAMMING	8
FINANCIËLE VOORDELEN	10
- GEZINSBIJSLAGEN	10
- BORSTVOEDINGSPREMIE	11
- TUSSENKOMST KOSTEN (NA) GEBOORTE	11
BESCHERMING VAN HET GEZIN	12
- IN DE PRIVÉSECTOR	12
- IN DE OPENBARE SECTOR	14
- WERKLOZEN	14
- ZELFSTANDIGEN	14
- HULP BIJ DRIELING	15
- ANDERE DIENSTEN	15

WETTELIJKE BESCHERMING VAN HET MOEDERSCHAP

BESCHERMING TEGEN ONTSLAG

De wet beschermt de zwangere werkneemster tegen ontslag vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte is van haar zwangerschap tot 1 maand na het postnataal verlof (de periode van acht weken waarin je de verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen).

Gedurende deze periode mag de werkgever geen einde maken aan je arbeidsovereenkomst, behalve om dringende redenen of om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, bv. diefstal, economische redenen, enz.

De werkgever moet bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Je kan je werkgever ook verzoeken om je van de reden van het ontslag schriftelijk in kennis te stellen.

Je hebt er dus belang bij je werkgever zo vroeg mogelijk in te lichten, bij voorkeur door middel van een medisch attest, per aangetekend schrijven of door persoonlijke overhandiging (voor ontvangst getekende kopie). Je bent verplicht dit te doen uiterlijk 7 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum (9 weken bij een meerling). Je vindt het nodige formulier in het zwangerschapsboekje. Je kan dit door je arts of vroedvrouw laten invullen. Als je werkgever je tijdens deze periode van zwangerschapsbescherming toch ontslaat zonder grondige reden, moet hij vergoedingen betalen.

OPSCHORTING VAN OPZEGGING

Indien je betrekking officieel wordt opgezegd vóór of tijdens het zwangerschapsverlof, wordt de opzeggingstermijn opgeschort gedurende de wettelijke arbeidsonderbreking van 15 weken. Indien jij zelf je betrekking opzegt bij je werkgever, loopt de opzeggingstermijn wel door gedurende de periode van de wettelijke arbeidsonderbreking.

Wel moet je ervoor oppassen dat je gedurende de zwangerschap geen overeenkomst ondertekent waarbij je ermee instemt de arbeidsovereenkomst te beëindigen met onderlinge toestemming vóór het einde van de zwangerschapsrust, want in dat geval verlies je mogelijk het recht op gewaarborgd loon, op de uitkering van de ziekteverzekering, enz.

Informeer je hierover bij je ziekenfonds.

BESCHERMING OP HET WERK

Bepaalde ongezonde werkzaamheden zijn verboden voor zwangere werkneemsters of voor werkneemsters die borstvoeding geven. De wet zelf somt een aantal verboden werkzaamheden en werkomstandigheden op, zoals bv. de blootstelling aan lawaai, hoge temperaturen, scheikundige stoffen, mechanische trillingen, gevaar voor besmetting en het dragen van zware lasten.

Deze werkneemsters mogen evenmin arbeid verrichten die voor hen of hun kind gevaarlijk is ten gevolge van de bijzondere omstandigheden van het werk en die eigen zijn aan het bedrijf of de gezondheidstoestand van de werkneemster. In deze laatste gevallen stelt de bedrijfsarts vast of een bepaalde arbeid gevaarlijk is. Als dat zo is, moet de werkgever, indien mogelijk, de werkneemster een ander werk in de onderneming geven.

Is dit onmogelijk, dan heb je recht op vergoed profylactisch verlof tijdens de periode waarin je niet mag werken tot in principe de aanvang van het tijdvak van moederschapsrust. Informeer bij je werkgever of ziekenfonds.

In elk bedrijf waar vrouwen werken, moet systematisch en preventief een algemene risico-evaluatie gebeuren (zelfs wanneer er geen zwangere werkneemsters zijn). Concreet zal in elk individueel geval risicovolle arbeid beoordeeld moeten worden en zal de werkgever maatregelen moeten treffen.

Deze maatregelen kunnen zijn:

- tijdelijke aanpassing van arbeidsomstandigheden of -tijden;
- aanpassing van de arbeid zelf (overplaatsing);
- tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst (of vrijstelling in geval van statutaire aanstelling).

Na deze risicoperiode loopt de tewerkstelling gewoon voort.

Moederschapsbescherming op het werk houdt tevens in dat de zwangere vrouw niet verplicht kan worden tot nachtarbeid (dat is tussen 20 uur en 6 uur) gedurende acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Dit kan uitgebreid worden tot andere periodes tijdens de zwangerschap of tot maximaal vier weken na de moederschapsrust, als een medisch attest dit aantoont.

Ook hier kan de werkneemster dan tijdelijk overgeplaatst worden naar de dagploeg of wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst. Deze bescherming geldt zowel voor zwangere vrouwen als voor moeders tijdens de borstvoedingsperiode en dit zodra zij de werkgever van hun toestand op de hoogte brengen.

Zwangere vrouwen mogen evenmin overwerk presteren, d.w.z. niet langer werken dan 9 uur per dag of 40 uur per week of boven de grens van wekelijkse arbeidsduur vastgesteld door CAO voor sector of onderneming. In elk geval mag de arbeidsduur nooit meer dan 11 uur per dag en nooit meer dan 50 uur per week bedragen (bv. in geval van arbeid in opeenvolgende ploegen en overwerk). Indien je hierover vragen hebt stel je deze best aan je werkgever of vakbond.

De zwangere werkneemster heeft ook het recht om afwezig te zijn van het werk voor zwangerschapsonderzoek indien dit buiten de werkuren onmogelijk is. Ze moet de werkgever hiervan vooraf verwittigen en achteraf een medisch attest afgeven.

PRE- EN POSTNATAAL VERLOF OF MOEDERSCHAPSRUST VOOR WERKNEEMSTERS

Duur

- Prenataal verlof (of zwangerschapsverlof) van 6 weken, waarvan 1 week verplicht.
- Postnataal verlof (of bevallingsverlof) van 9 weken verplicht.

Een week voor de vermoedelijke bevallingsdatum mag je niet meer gaan werken. Dit betekent dat je maximaal 5 weken kan overdragen naar het postnataal verlof. Indien je het postnatale verlof van 9 weken met nog ten minste twee weken kan verlengen, dan kan je deze laatste 2 weken omzetten in verlofdagen van postnatale rust.

Deze 2 weken slaan dus op prenataal verlof dat kan worden overgedragen. Deze verlofdagen kan je opnemen in de acht weken die volgen op de hervatting van het werk. Ten laatste 4 weken vóór het einde van de verplichte periode van postnatale rust (= 9 verplichte weken), moet je hiervoor je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen van de wil tot omzetting en de planning. Zo kan je het werk geleidelijk hervatten en bijvoorbeeld enkele dagen werken en enkele dagen verlof nemen. Deze omzetting moet gebeuren in functie van je werkrooster.

De verplichte postnatale rust start op de dag van de bevalling tenzij je nog hebt gewerkt (of het werk nog hebt aangevat) op de dag van de bevalling. In dit laatste geval start de postnatale rust de dag na de bevalling.

Al biedt de wet de mogelijkheid om 5 weken van het prenataal verlof toe te voegen aan de 9 weken postnataal verlof, bedenkt dat voldoende rust voor je bevalling ook nodig is. Het maakt je niet alleen lichamelijk fitter, maar biedt ook ruimte om je (in gedachten) voor te bereiden op de bevalling. Bovendien toonde onderzoek aan dat onvoldoende rust vóór de bevalling onder meer kan leiden tot een lager geboortegewicht, een toegenomen kans op vroeggeboorte en een verminderde doorbloeding van de moederkoek met gevolgen voor de algemene ontwikkeling en gezondheid van je kindje na de geboorte.

Meerlingen

Bij een meerlingzwangerschap heeft de moeder recht op 8 weken prenataal verlof (i.p.v. 6 weken), waarvan eveneens 1 week verplicht. Deze 2 extra weken worden aan dezelfde regels onderworpen als de overige 6 weken. Zo kunnen er in het geval van een meerlingzwangerschap 7 weken van het prenataal verlof worden verschoven tot na het postnataal verlof. Bovendien kunnen nog 2 extra weken postnataal verlof genomen worden. In totaal kan de meerlingmoeder dus 19 weken moederschapsrust nemen.

Vervroegde en late bevalling

Als je vroeger bevalt dan verwacht, vooraleer je in moederschapsrust was gegaan en dus 'te lang' bleef werken, verlies je die dagen van de verplichte week prenataal verlof. Je behoudt wel het recht op de overige 5 weken prenataal verlof (7 weken bij een meerling) die dan na de bevalling kunnen worden opgenomen. Heb je al de 6 weken (8 bij een meerling) prenataal verlof genomen en besluit je baby later dan gepland ter wereld te komen, dan wordt het verlof verlengd met die extra dagen (tot aan de bevalling). Na de bevalling heb je hoe dan ook recht op 9 weken postnataal verlof met moederschapsuitkering (zie verder).

Opname van het kindje in het ziekenhuis

Als de baby meer dan 7 dagen, te rekenen vanaf de geboorte, in het ziekenhuis moet opgenomen blijven, kan de moederschapsrust verlengd worden met een duur gelijk aan de opnamedagen van de baby, die de eerste 7 dagen overschrijdt. Deze verlenging kan tot maximaal 24 weken. De moederschapsrust blijft dus ononderbroken doorlopen. Bijvoorbeeld, blijft de baby vanaf de geboorte 21 dagen in het ziekenhuis, dan wordt de moederschapsrust verlengd met 14 dagen (21-7).

De bescherming tegen ontslag blijft lopen tot 1 maand na de volledig opgenomen postnatale rust. Bij je werkherhvatting moet je aan je werkgever een medisch attest afgeven waaruit blijkt dat het kind opgenomen blijft in het ziekenhuis na de eerste 7 dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname. Vraag meer informatie bij je ziekenfonds.

Ziekte

Ben je als zwangere werkneemster in de 6 weken vóór de bevalling door een ziekte (al dan niet gerelateerd aan je zwangerschap) of ongeval niet aan het werk, dan wordt deze ziekteperiode niet in mindering gebracht van de 5 weken prenataal verlof die je kan overdragen naar de postnatale periode. Je behoudt hierdoor in totaal recht op 14 weken postnataal verlof. Deze regeling gaat met terugwerkende kracht in voege vanaf 1 maart 2020.

Ook zwangere vrouwen die preventief van de werkvloer worden verwijderd, behouden met ingang van 1 maart 2020 het recht op 14 weken postnataal verlof.

Verlies van een kind

Bij verlies van een kind vanaf een zwangerschapsduur van 180 dagen heb je ook recht op het pre- en postnataal verlof.

Vaderschapsverlof en meeouderschapsverlof bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder

Wanneer de moeder overlijdt of in het ziekenhuis moet blijven, kan:

- ofwel de vader
- ofwel de meeouder (hier de meemoeder)
- ofwel de samenwonende partner van het heterokoppel die het kind niet wettelijk erkent de resterende moederschapsrust opnemen.

De afstammingsband met het kind moet wel officieel vaststaan en de vader moet in dienstverband werken. In deze gevallen treedt de vader dan in de plaats van de moeder wat betreft het verlof en de bescherming tegen ontslag.

A. Overlijden

Hier is de duur van het vaderschapsverlof of van het meeouderschapsverlof ten hoogste het gedeelte van de moederschapsrust dat nog niet is opgenomen door de moeder. De werknemer die het vaderschapsverlof of meeouderschapsverlof wenst op te nemen, brengt er zijn werkgever van op de hoogte binnen zeven dagen volgend op het overlijden van de moeder, met vermelding van de aanvangsdatum van het verlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid.

B. Ziekenhuisopname

In dit geval gelden de volgende voorwaarden:

- het vaderschapsverlof of meeouderschapsverlof kan pas een aanvang nemen vanaf de achtste dag na de geboorte van het kind;
- de baby moet het ziekenhuis verlaten hebben;
- de opname van de moeder moet langer duren dan 7 dagen.

Het vaderschapsverlof of het meeouderschapsverlof neemt een einde op het ogenblik dat de moeder het ziekenhuis verlaat of uiterlijk bij het verstrijken van het niet opgenomen deel van de moederschapsrust.

Ook hier dient de werknemer er zijn werkgever van op de hoogte te brengen vóór de aanvang van het vaderschapsverlof of het meeouderschapsverlof en moet de werknemer de aanvangsdatum en de vermoedelijke duur van de afwezigheid vermelden.

C. Cumul- en voorrangsregeling

Het vaderschapsverlof kan slechts eenmaal opgenomen worden voor één en hetzelfde kind. De wet voorziet in een voorrangsregeling. Deze is dezelfde als bij het geboorteverlof.

VERGOEDINGSREGELING PRE- EN POSTNATAAL VERLOF VOOR WERKNEEMSTERS

Algemeen

De moederschapsuitkering voor werkneemsters, ongeacht hun contractuele positie, wordt georganiseerd in het kader van de ziekteverzekering. Daarom is het van belang om alle relevante informatie tijdig door te geven aan je ziekenfonds. We raden je aan contact op te nemen met je ziekenfonds uiterlijk vanaf het moment dat je je bevindt in de 6 weken die de bevalling voorafgaan en in ieder geval vóór de start van je moederschapsrust.

Overheidspersoneel

Vastbenoemde overheidspersoneel ontvangen hun volledig loon van de overheid gedurende de moederschapsrust. Deze periode geldt als dienstactiviteit.

MOEDERSCHAPSRUST VOOR ZELFSTANDIGEN

De moederschapsrust werd verlengd van 8 weken tot 12 weken (van 9 tot 13 weken bij een meerling). De wijzigingen zijn van toepassing op moederschapsrust die ten vroegste begint op 1 januari 2017. De moederschapsrust bestaat uit een 'verplichte' periode en een 'niet-verplichte' periode. Je moet verplicht 3 weken nemen: 1 week voor en 2 weken na de bevalling. De overige 9 weken (of 10 weken bij een meerling) kan je naar keuze opnemen in periodes van 7 kalenderdagen en dit vanaf 3 weken tot 7 dagen voor de bevalling en vanaf de derde week tot 38 weken na de geboorte.

De vrij te kiezen moederschapsrust kan ook halftijds worden opgenomen, in periodes van 7 kalenderdagen. Je werkt dan halftijds. Die halftijdse moederschapsrust duurt maximum 18 weken (20 weken bij een meerling). In dat geval wordt de moederschapsuitkering gehalveerd.

De moederschapsuitkering wordt door het ziekenfonds betaald.

Als je kindje na de geboorte nog minstens een week in het ziekenhuis moet blijven, kan je vragen om je moederschapsrust met nog een aantal weken (maximum 24) te verlengen. Die verlenging komt overeen met het aantal volledige weken hospitalisatie van je pasgeboren kind.

De zelfstandige moeder betaalt geen sociale bijdragen in het kwartaal dat volgt op het kwartaal van de bevalling. Er zijn geen gevolgen voor de sociale rechten. Die vrijstelling wordt toegekend aan zelfstandigen die bevallen vanaf 1 oktober 2016.

Informeer voor de bevalling bij je ziekenfonds.

MOEDERSCHAPSRUST VOOR WERKLOZEN

De uitkeringsgerechtigde werkloze die zwanger of bevallen is moet de dienst voor arbeidsbemiddeling van de RVA op de hoogte brengen, zodat bij een eventueel werkaanbod met haar toestand rekening kan worden gehouden. De werkloze heeft recht op een prenataal verlof van 6 weken (waarvan 1 week verplicht) en een postnataal verlof van 9 weken (verplicht). De 5 weken niet verplicht op te nemen voor de bevalling kan je opnemen na het postnataal verlof. Als werkloze ontvang je een uitkering.

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of om economische redenen tijdens het prenataal verlof, wordt vanaf 1 maart 2020 gelijkgesteld met arbeid. Dit betekent dat de dagen van tijdelijke werkloosheid niet in mindering worden gebracht van de 5 weken prenataal verlof die je kan overdragen naar de postnatale periode. Je behoudt hierdoor in totaal recht op 14 weken postnataal verlof.

BORSTVOEDINGSVERLOF

Soms is het ook mogelijk het postnataal verlof te verlengen om borstvoeding te geven.

Er zijn twee soorten borstvoedingsverlof voor werknemers die onder de sociale zekerheid vallen:

- **het zogenoemde 'profylactisch' borstvoedingsverlof.** Werknemers die borstvoeding geven en tijdens hun werk blootgesteld worden aan stoffen of omstandigheden die risico's inhouden voor de gezondheid van de baby of voor de borstvoeding, kunnen aangepast werk aangeboden krijgen. Wanneer dat niet mogelijk is, kan de werknemer tot maximaal vijf maanden na de bevalling op preventief (profylactisch) borstvoedingsverlof gesteld worden. De bedrijfsarts beslist welke arbeidsrisico's recht geven op borstvoedingsverlof. Is er geen bedrijfsarts, dan kan de werknemer een medisch attest van haar eigen arts voorleggen aan de werkgever. De werknemer ontvangt een uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of de beroepsziekteverzekering gelijk aan 60% van het brutoloon.
- **het individueel borstvoedingsverlof.** Borstvoedingsverlof dat individueel wordt toegestaan is een gunst van de werkgever, geen recht. Het kan wel zijn dat de werknemer er recht op heeft op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Individueel borstvoedingsverlof is in principe onbezoldigd, tenzij anders bepaald in een CAO. De duur van het verlof wordt individueel afgesproken of is bepaald door een CAO.

BORSTVOEDINGSPAUZES

Op grond van een CAO heeft elke werknemer recht om een- of tweemaal per dag gedurende een halfuur het werk te onderbreken voor het geven van borstvoeding of voor het afkolven van moedermelk.

Dit recht op borstvoedingspauzes geldt tot 9 maanden na de geboorte. Het aantal pauzes waarop men recht heeft, hangt af van het aantal uren dat men die dag presteert:

- 2 pauzes van een halfuur voor een werkdag van minimaal 7.30 uur
- 1 pauze van een halfuur voor een werkdag van 4 uur tot 7.30 uur.

Borstvoedingspauzes aanvragen

- Informeer je werkgever 2 maanden op voorhand dat je gebruik wil maken van het recht op borstvoedingspauzes. Dit doe je met een aangetekend schrijven of een brief waarvan je een duplicaat door je werkgever laat tekenen voor ontvangst.
- Bezorg je werkgever bij het ingaan van het recht op borstvoedingspauzes een attest van Kind en Gezin of een medisch getuigschrift als bewijs dat je borstvoeding geeft. Zo lang je gebruik maakt van de pauzes, overhandig je iedere maand op dezelfde dag een nieuw attest.

De werkgever moet een goed verwarmde, propere en goed verluchte ruimte voorzien waar de werknemer borstvoeding kan geven of kan afkolven.

Hoe deze borstvoedingspauzes verder gedefinieerd worden, is afhankelijk van de sector :

- **Private sector:** De borstvoedingspauzes geven geen recht op loon van de werkgever, maar het ziekenfonds betaalt een uitkering gelijk aan 82% van het brutoloon (zonder begrenzing). Op het einde van iedere maand bezorg je een attest dat ingevuld werd door jou en je werkgever aan je ziekenfonds. Dit attest vermeldt het aantal pauzes dat je nam en het gederfde loon dat gecompenseerd moet worden.
- **Federale overheid:** Voor statutaire en contractuele medewerkers geldt de pauze als dienstactiviteit en wordt het loon doorbetaald. De 2 pauzes mogen na elkaar genomen worden maar mogen niet gebruikt worden om later aan te komen of eerder te vertrekken.
- **Onderwijs:** De pauzes tellen als dienstactiviteit met behoud van loon.
- **Vlaamse Overheid:** Zolang je borstvoeding geeft, mag je je werk onderbreken voor de nodige tijd om af te kolven in een afkolflokaal op het werk met behoud van loon.
- **Lokale besturen:** hoe de dienstvrijstelling voor borstvoedingspauze geregeld wordt, bepaalt het lokaal bestuur. Meestal worden de bepalingen van het CAO gevolgd, maar dit kan dus verschillen.

Neem contact op met je werkgever, je mutualiteit of je vakbondsorganisatie voor meer informatie over jouw specifieke situatie.

Reizen met de trein

Tijdens de laatste 4 maanden van je zwangerschap mag je met een tweedeklaskaartje met de trein in eerste klas te reizen zonder bijkomende kosten. Hiervoor moet je een medisch attest met de vermoedelijke bevallingsdatum kunnen voorleggen.

KENNISGEVING EN AANGIFTE VAN DE GEBOORTE

KENNISGEVING

Van elke geboorte moet kennis worden gegeven aan de ambtenaar van de burgerlijke stand. De verplichting van kennisgeving rust op de volgende personen:

- in geval van bevalling in een kraamkliniek: op de persoon die de leiding heeft of op zijn afgevaardigde;
- in de andere gevallen: hetzij op de arts of vroedvrouw hetzij op andere personen die bij de bevalling aanwezig waren of bij wie de bevalling plaats had.

De ouders zelf zijn niet onderworpen aan de verplichting tot kennisgeving.

AANGIFTE

Na de bevalling ontvangen de ouders een attest van de dokter of vroedvrouw, zodat de geboorte binnen de 15 dagen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van de geboorteplaats kan worden aangegeven door de vader, de moeder of door beide ouders. In steeds meer ziekenhuizen is het mogelijk de aangifte in het ziekenhuis te doen. Vraag hiernaar in de kraamafdeling. Indien de laatste dag van die termijn een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is, dan wordt die termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

Nodige documenten:

- identiteitskaarten
- medisch geboortetest
- (trouwboekje of akte van erkenning)

Wie aangifte van de geboorte doet, ontvangt 3 of 4 uittreksels uit de geboorteakte:

- één voor het ziekenfonds; het kind wordt ingeschreven als persoon ten laste van de gerechtigde (vader of moeder);
- één voor het kinderbijslagfonds en één voor eventuele instanties die een geboortepremie toekennen, bv. sommige vakverenigingen;
- één voor de ambassade of het consulaat van het land van herkomst als de vader geen Belgische nationaliteit heeft.

Ook bij de geboorte van een levenloos kindje, waarvan de moeder bevallen is na een zwangerschapsduur van 180 dagen te rekenen van de bevruchting, geldt de aangifteplicht op de burgerlijke stand van de geboorteplaats

Ouders hebben de keuze om een voornaam/familienaam op te nemen in een akte van een levenloos kind.

Bij de geboorte van een levenloos kindje waarvan de moeder bevallen is na een zwangerschapsduur van 140 dagen tot en met 179 dagen na de bevruchting, is er een keuze voor aangifte en vrijwillige opmaak van een akte van een levenloos kind. Ouders kunnen hierbij hun kindje een voornaam geven (familienaam niet voorzien).

AFSTAMMING

Familienaam

Sinds 1 juni 2014 krijgen kinderen niet langer automatisch de familienaam van hun vader of moeder. Als ouder heb je nu een vrije keuze voor pasgeborenen en adoptiekinderen. Je kan kiezen tussen:

- de familienaam van de vader
- de familienaam van de moeder
- of een combinatie van beide namen (in de volgorde die je zelf wenst).

De vrije keuze geldt echter niet als je samen een meerderjarig kind hebt. Alle gemeenschappelijke kinderen moeten dezelfde familienaam dragen. Je kan enkel de familienaam van minderjarigen aanpassen. In geval van onenigheid, draagt het kind de familienamen van beide ouders in alfabetische volgorde. De naamsoverdracht wordt vastgelegd in de gemeente waar het kind geboren is. Bij het eerste gemeenschappelijk kind moeten beide ouders een verklaring van naamkeuze ondertekenen en indienen bij de burgerlijke stand. De gemaakte keuze geldt voor alle gemeenschappelijke kinderen die nadien worden geboren. Die keuze is onherroepelijk.

Voor meer informatie over familienamen kan je terecht bij de burgerlijke stand van je gemeente.

Op <https://justitie.belgium.be/nl/> kan je meer lezen over de wetgeving en de vrije naamkeuze.

Erkenning

De afstamming van moederszijde wordt vastgesteld door de vermelding van haar naam in de geboorteakte. Dit is verplicht omdat anoniem bevallen in België onmogelijk is. Hierdoor staat in principe de afstamming van moederszijde voor alle kinderen vast. Ontbreekt de naam van de moeder op de geboorteakte of is de akte zelf zoek geraakt, kan de moeder alsnog haar kind erkennen.

Met de erkenning van je kind verklaar je dat er een band van vaderschap, moederschap of meemoederschap bestaat tussen jezelf en je kind. Door je kind te erkennen heb je dezelfde rechten en plichten ten opzichte van je kind als je partner.

Een erkenning is niet altijd nodig. Een kind geboren tijdens het huwelijk heeft automatisch de partner van de moeder als vader of meemoeder.

Voorwaarden

Wie toestemming moet geven ter erkenning, hangt af van de leeftijd van het kind. Als het kind jonger is dan 12 jaar, moet de moeder toestemming geven. Het is niet zinvol deze toestemming te weigeren, behalve als de aanvraag niet van de biologische vader komt. Na een zware procedure voor de rechtbank zal de rechter meestal de biologische vader machtiging geven om te erkennen.

Procedure

Een kind erkennen is gratis en kan:

- voor de geboorte met een attest van de vermoedelijke bevallingsdatum. Je arts kan dit attest leveren
- bij de geboorteaangifte zelf
- na de geboorte, zonder tijdslimiet

Voor een erkenning moeten beide ouders samen naar de burgerlijke stand gaan om een aanvraag tot erkenning in te dienen. Dit kan in het gemeentehuis van je woonplaats of in de gemeente waar het kind geboren is.

Als je de erkenning voor de geboorte doet in een andere gemeente dan waar het kind geboren wordt, moet je bij de geboorteaangifte van het kind een afschrift van de erkenningsakte meenemen.

In principe kan erkenning vanaf het prille begin van een zwangerschap, maar in de meeste gemeenten kan dit pas vanaf de zesde zwangerschapsmaand. We raden aan te informeren bij de burgerlijke stand van je woonplaats. De partner kan na erkenning tijdens de zwangerschap na de geboorte het kind alleen aangeven.

Je kan de geboortepremie al via de werkgever van de partner aanvragen en bij overlijden van de partner vóór de geboorte, kan dankzij de erkenning het kind toch als erfgenaam worden beschouwd.

Als de vader getrouwd is met een andere partner dan de moeder, moet de echtgenote of echtgenoot van de vader op de hoogte gebracht worden van de erkenning.

Wat meebrengen?

- Identiteitskaarten
- Uittreksel of afschrift van je geboorteaktes. Voor personen die in België geboren zijn of van wie de geboorteakte in België overgeschreven is, vraagt de ambtenaar van de burgerlijke stand het afschrift zelf op
- Recente geboorteakte van het kind (max. 1 jaar oud), bij erkenning na de geboorte
- Doktersattest, bij erkenning voor de geboorte, met daarin de bevestiging dat de moeder zwanger is en waarin de vermoedelijke bevallingsdatum is vermeld. In het Zwangerschapsboekje vind je een blanco attest.

Als je niet bent ingeschreven in het bevolkings- of vreemdelingenregister, moet je mogelijk ook de volgende stukken voorleggen:

- Bewijs van ongehuwde staat. Dit is enkel nodig als volgens de wetgeving van het land van herkomst een gehuwd persoon geen kind kan erkennen bij een ander persoon dan zijn echtgeno(o)t(e)
- Bewijs van nationaliteit
- Bewijs van woonst

Deze stukken moeten voorzien van de nodige legalisatie (<https://diplomatie.belgium.be/nl/Diensten/legalisatie> van documenten) en, indien nodig, van een vertaling door een beëdigd vertaler van de rechtbank in België.

FINANCIËLE VOORDELEN

GEZINSBIJSLAGEN

Groeipakket

Het Groeipakket is het geheel van financiële tegemoetkomingen die de Vlaamse overheid vanaf 1 januari 2019 voorziet voor elk kind in elk gezin. Het geeft gezinnen maximaal de kans elk kind te laten groeien en zich zo volledig mogelijk te ontplooiën. Bovendien biedt het gezinnen ondersteuning bij de kosten van de opvoeding van kinderen.

De toelagen van het Groeipakket worden losgekoppeld van het socio-professioneel statuut van de ouders. Het wordt een automatisch recht voor elk kind dat woont in Vlaanderen.

Het Groeipakket bestaat voor elk kind uit:

- Een startbedrag bij geboorte of adoptie
- Een basisbedrag per maand
- Een schoolbonus (in augustus)

Sommige kinderen krijgen één of meer toeslagen extra:

- Een zorgtoeslag (voor wezen, pleegkinderen of kinderen met een specifieke zorgnood)
- Een sociale toeslag (voor minder kapitaalkrachtige gezinnen)
- Participatietoelagen (om de participatie aan kinderopvang en onderwijs te stimuleren)

Startbedrag

Elk kind heeft bij zijn geboorte of adoptie eenmalig recht op een startbedrag.

Je kan het startbedrag ten vroegste 4 maanden voor de geschatte geboortedatum en tot 5 jaar na de geboorte aanvragen. Vraag je het startbedrag voor de geboorte aan, dan bezorg je je uitbetaler een doktersattest met de vermoedelijke geboortedatum. Je ontvangt het startbedrag ten vroegste 2 maanden voor de geschatte geboortedatum.

Bij een adoptie moet bij de aanvraag een kopie van het verzoekschrift tot binnen- of buitenlandse adoptie toegevoegd worden. Is er geen verzoekschrift bij een buitenlandse adoptie, dan volstaat een buitenlandse adoptiebeslissing of een beslissing tot plaatsing met het oog op adoptie.

Bij een adoptie krijg je het startbedrag zodra het kind deel uitmaakt van je gezin. Het startbedrag voor een geboorte en een adoptie kan je niet samenvoegen voor hetzelfde kind binnen één gezin.

Ook voor een kind dat levenloos geboren wordt na een zwangerschap van minstens 6 maanden kan je het startbedrag aanvragen. Daarvoor stuur je de 'akte van aangifte van een levenloos kind' naar je uitbetaler.

Vanaf 1 januari 2019 kan je je aanvraag indienen bij één van de 5 Vlaamse uitbetalers (1 publieke en 4 private): FONS, Infino, Kidslife Vlaanderen, MyFamily en Parentia.

Bij aanvraag van het startbedrag tijdens de zwangerschap van een eerste kind wordt het bedrag op rekening van de zwangere gestort. Wacht je tot na de geboorte dan kunnen beide ouders samen een rekeningnummer kiezen.

Basisbedrag

Je krijgt maandelijks een basisbedrag voor je kind(eren), als financiële ondersteuning bij de opvoeding.

Ontvang je nu al kinderbijslag? Dan blijf je die ontvangen. Je kinderbijslagfonds zal je dossier automatisch doorgeven aan zijn Vlaamse opvolger.

Komt er nog een kindje bij vanaf 2019, dan krijg je na aanvraag van het startbedrag na de geboorte automatisch maandelijks het basisbedrag op je rekening gestort samen met eventuele toeslagen.

Op www.groeipakket.be vind je meer informatie.

BORSTVOEDINGSPREMIE

Bij sommige ziekenfondsen heb je bij het geven van borstvoeding recht op een borstvoedingspremie. Informeer je hierover bij je ziekenfonds.

TUSSENKOMST KOSTEN (NA) GEBOORTE

De kostprijs van een geboorte hangt af van waar en hoe je gaat bevallen. Beval je in een ziekenhuis, kies je voor een kort ziekenhuisverblijf, beval je thuis ...? Andere factoren als behandelende artsen, keuze ziekenhuiskamer, keuze vroedvrouw ... bepalen mee de kostprijs. Daarnaast zijn er nog de mogelijke zorgen na de geboorte: behandelingen van de moeder bij de kinesitherapeut, kraamzorg ...

Heel wat kosten worden terugbetaald door de verplichte ziekteverzekering. Deze verzekering dekt echter niet alles. Bepaalde supplementen kunnen hoog oplopen (bv. in een éénpersoonskamer) en worden niet terugbetaald. Daarvoor kan je eventueel een hospitalisatieverzekering afsluiten. Voor terugbetaling moet je voldoen aan de voorwaarden van het contract van je aanvullende verzekering. Lees het contract een paar weken vóór de bevalling aandachtig, zodat je voorbereidingen kan treffen en weet waarvoor je terugbetaling geniet, of je een éénpersoonskamer wil ... Sluit je een verzekering af tijdens je zwangerschap, dan is het niet zeker dat alle kosten verbonden aan de bevalling en de geboorte al worden gedekt.

Beval je in het ziekenhuis, neem dan vooraf contact op voor meer informatie over de bijhorende kosten. Wordt er een voorschot gevraagd? Wat met de ereloonsupplementen? Wat zou je standaard tegen betaling op de kraamafdeling ontvangen (bv. nieuwe digitale thermometer voor de baby), wat je misschien net zo goed van thuis kan meebrengen?

Bij een vermoeden dat de kosten te hoog zullen oplopen, kan je voor of tijdens de opname contact opnemen met de sociale dienst van het ziekenhuis. Zo kan er tijdig een regeling getroffen worden.

Voor meer informatie neem contact op met het ziekenfonds, verzekeringsonderneming ...

Wil je meer informatie over de financiële aspecten bij de geboorte van een kind (bv. belastingen)?
Surf naar www.wikifin.be.

BESCHERMING VAN HET GEZIN

IN DE PRIVÉSECTOR

Geboorteverlof

Geboorteverlof bestaat uit 10 dagen verlof, te nemen binnen de 4 maanden, volgend op de dag van de geboorte. Hierdoor is het bv. mogelijk dat de werknemer zijn dagen opneemt nadat de moeder de moederschapsrust beëindigd heeft. De eerste 3 dagen blijft het volledige loon behouden en wordt het betaald door de werkgever. De daaropvolgende 7 dagen krijgt de werknemer een uitkering van de ziekteverzekering. De aanvraag dient te gebeuren via de werkgever en het ziekenfonds.

Het geboorteverlof kan opgenomen worden door:

- ofwel de vader
- ofwel de meeouder (hier de meemoeder)
- ofwel de samenwonende partner van het heterokoppel die het kind niet wettelijk erkent

Cumul- en voorrangregeling

Het geboorteverlof kan slechts eenmaal opgenomen worden voor één en hetzelfde kind. De vrouw die moederschapsrust geniet, heeft geen recht op geboorteverlof.

De wet voorziet een voorrangregeling. De werknemer waarvan de afstamming wettelijk vaststaat heeft voorrang. Staat het wettelijk afstammingsrecht niet vast, dan komt dit recht in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

- gehuwd is met de moeder.
- wettelijk samenwoont met de moeder en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Deze persoon mag geen bloedverwant in rechte lijn, broer of zus zijn.
- sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met de moeder en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Deze persoon mag geen bloedverwant in rechte lijn, broer of zus zijn.
- Deze cumul- en voorrangregeling geldt ook in geval van omzetting van moederschapsrust in vaderschapsverlof en meeouderschapsverlof.

Bewijs

Als de meeouder geen juridische band met het kind kan aantonen, wordt er gevraagd naar een bewijs van

partnerschap met de ouder waarvan de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft.

Dit bewijs van partnerschap kan worden geleverd door:

- de huwelijksakte
- een bewijs van wettelijke samenwoning
- een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte

Gevolgen adoptieverlof

Het recht op verlof bij geboorte wordt in mindering gebracht van eventueel later te nemen adoptieverlof indien het betrekking heeft op hetzelfde kind.

Adoptieverlof

Vanaf 1 januari 2019 heeft elke ouder recht op 6 weken adoptieverlof voor een minderjarig kind.

Voor meer informatie kan je terecht op www.werk.belgie.be

Familiaal verlof of verlof om dwingende redenen

Dit wordt geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor het hele bedrijf of in een individueel akkoord tussen werkneemster en werkgever. In principe is dit verlof onbezoldigd, maar voor de sociale zekerheid is het gelijkgesteld met dienstactiviteit. Per jaar kunnen zo maximaal 10 dagen opgenomen worden.

Tijdskrediet

Tijdskrediet past binnen het kader van de reglementering op loopbaanonderbreking. Het is enkel van toepassing voor werknemers tewerkgesteld bij een werkgever van de privésector. Tijdskrediet biedt de mogelijkheid om over meer vrije tijd te beschikken voor bv. familiale of sociale verplichtingen.

Ongeacht de leeftijd, biedt het algemeen stelsel van het tijdskrediet de mogelijkheid om prestaties tijdelijk te schorsen of te verminderen. Om het tijdskrediet te bekomen, moet worden voldaan aan verschillende toegangsvoorwaarden bij de werkgever.

Indien aan deze toegangsvoorwaarden en aan deze voor de toekenning van uitkeringen voldaan, kan je een maandelijks

vervangingsinkomen genieten, betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Het algemeen stelsel voorziet 3 vormen van tijdskrediet: fulltime onderbreking, vermindering tot halftime of 1/5-loopbaanvermindering.

Op zoek naar meer informatie over de verschillende mogelijkheden, de duur, de voorwaarden, de uitkeringen, het aanvragen... van tijdskrediet?

Contacteer het RVA-kantoor dat bevoegd is voor je woonplaats. De adressen en telefoonnummers zijn te vinden op www.rva.be.

Surfen kan ook naar www.meta.fgov.be (bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg).

Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof biedt aan ouders de mogelijkheid om gedurende een bepaalde periode hun loopbaan te onderbreken om voor een kind te zorgen. Het ouderschapsverlof is een recht voor de meeste werknemers. Per kind heeft iedere ouder recht op ouderschapsverlof zolang het kind de leeftijd van 12 jaar nog niet bereikt heeft. Het ouderschapsverlof kan niet tussen de ouders onderling (geheel of gedeeltelijk) worden doorgegeven.

Ook bij adoptie bestaat het recht op ouderschapsverlof tot de leeftijd van 12 jaar. De maximale leeftijd voor het opnemen van ouderschapsverlof is 21 jaar als uw kind een fysieke of mentale handicap of aandoening heeft. De betrokken werknemers kunnen onder bepaalde voorwaarden ook effectief uitkeringen ontvangen als zij ouderschapsverlof opnemen voor een kind dat ouder is dan 12 jaar.

Het ouderschapsverlof kan op een van de volgende manieren worden opgenomen:

- A. Elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan gedurende een periode van 4 maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen; naar keuze splitsbaar in periodes van 1 maand (algemene regel) of 1 week (met akkoord werkgever, geen recht) of veelvoud daarvan.
- B. Elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van 8 maanden zijn arbeidsprestaties halftijds voortzetten; splitsbaar per 2 maanden (algemene regel) of 1 maand (met akkoord werkgever, geen recht) of veelvoud daarvan.

C. Elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van 20 maanden zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen; splitsbaar per 5 maanden of veelvoud daarvan.

D. Elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van 40 maanden zijn arbeidsprestaties met één tiende verminderen; splitsbaar in periodes van 10 maanden of veelvoud daarvan (met akkoord werkgever, geen recht).

De vermindering van de arbeidsprestatie met één tiende en de flexibilisering van het voltijds en halftijds ouderschapsverlof treedt in werking op 1 juni 2019.

Concreet is dit van toepassing op aanvragen die worden ingediend bij de werkgever vanaf die datum. Nog niet alle werknemers hebben toegang tot een onderbreking met 1/10 of de flexibilisering van het voltijds en halftijds ouderschapsverlof.

Tijdens het ouderschapsverlof kan je een maandelijkse onderbrekingsuitkering krijgen van de RVA. Om die uitkering te krijgen, moet o.a. je werkgever voldoen aan toegangsvoorwaarden. Voor de 4de maand volledige onderbreking voor een kind geboren voor 08.03.2012 (of het equivalent van een halftijdse, 1/5 of 1/10 onderbreking), ontvang je geen uitkeringen van de RVA. En dat ongeacht of je voor hetzelfde kind al uitkeringen ontving in eerdere ouderschapsverlofperiodes.

Informeer bij je werkgever om te weten op welke vormen van ouderschapsverlof je recht hebt en onder welke toegangsvoorwaarden. Voor meer informatie in verband met ouderschapsverlof kan je ook terecht op www.rva.be.

Aanmoedigingspremie

Werknemers uit de privésector in een bedrijf gelegen in het Vlaams Gewest (dus niet Brussel of Wallonië) hebben recht op een aanmoedigingspremie in alle gevallen van zorgkrediet, bv. bij ouderschapsverlof. De bedragen variëren naargelang het verlof en je arbeidstelsel vóór het verlof. De Vlaamse aanmoedigingspremie in de openbare sector wordt geïntegreerd in het Vlaams zorgkrediet. Er worden geen aanmoedigingspremies openbare sector meer toegekend voor periodes die starten op 2 september 2016 of later. Voor lopende dossiers voor periodes die starten vóór 2/9/16 wijzigt er niets.

Voor meer informatie in verband met aanmoedigingspremies kan je terecht bij:

Departement Werk en Sociale Economie

Koning Albert II laan 35 bus 20

1030 Brussel

Telefoon: 1700 (elke werkdag van 9 tot 19 uur)

E-mail: aanmoedigingspremie@vlaanderen.be

Website: www.werk.be

Andere voordelen

De loontrekkende (vader of moeder) die zich aan de opvoeding van het kind wil wijden en om die reden een einde maakt aan de tewerkstelling of de arbeidsprestaties met ten minste de helft vermindert, kan aanspraak maken op een gunstmaatregel. Informeer hierover bij de RVA.

IN DE OPENBARE SECTOR

De statuten variëren in de diverse sectoren (gemeenschappen, gewesten, federale overheid, gemeentelijke overheid, OCMW's, onderwijs).

Daarom is het moeilijk om hier een volledig overzicht te geven. Bovendien gelden soms verschillende regelingen voor statutairen, contractuelen of stagiairs. We raden je aan de verlofmogelijkheden telkens na te gaan bij de bevoegde personeelsdienst.

Voor meer informatie over de mogelijkheden voor personeel van de 'federale' besturen of rijksbesturen (contractueel of statutair): www.belgium.be (Ambtenaren).

Voor meer informatie over de mogelijkheden voor personeel van de Vlaamse Gemeenschap (contractueel of statutair): www.vlaanderen.be of <http://personeel.vlaanderen.be> statuten.

WERKLOZEN

Contacteer het RVA-kantoor dat bevoegd is voor je woonplaats voor meer informatie over (verlof-)mogelijkheden. De adressen en telefoonnummers zijn te vinden op www.rva.be.

ZELFSTANDIGEN

Moederschapshulp

Zelfstandig werkende vrouwen die pas bevallen zijn hebben recht op moederschapshulp. Deze hulp bestaat uit 105 gratis dienstencheques. De dienstencheques worden aangevraagd via de sociale verzekeringskassen voor zelfstandige werknemers en hebben een waarde van 9 euro per cheque. Met één papieren of elektronische cheque kan één uur huishoudelijke hulp betaald worden zoals hulp in het huishouden, bereiding van maaltijden, schoonmaak, boodschappen doen, was en strijk, ... Kinderopvang komt niet in aanmerking. Deze dienstencheques blijven 8 maanden geldig.

Voor bijkomende informatie kan je terecht bij het sociaal verzekeringsfonds of op www.dienstencheques-vlaanderen.be.

Geboorteverlof

Vanaf 1 mei 2019 kunnen zelfstandige vaders die hun beroepsactiviteit tijdelijk willen onderbreken naar aanleiding van de geboorte van één of meerdere kinderen 10 dagen geboorteverlof opnemen. De regelgeving is van toepassing op geboortes die vanaf 1 mei 2019 plaatsvinden. Het verlof kan opgenomen worden in halve of volledige verlofdagen binnen een periode van 4 maanden vanaf de geboorte van een kind waarvan het verwantschap met de aanvrager vaststaat. Net zoals in het stelsel voor de werknemers, omvat het systeem ook het meeouderschap. Voor de 10 dagen verlof krijgt de vader/meeouder een uitkering.

De zelfstandige moet een aanvraag indienen bij zijn sociaal verzekeringsfonds, uiterlijk de laatste dag van het kwartaal van de geboorte: per aangetekend schrijven, door neerlegging van een verzoekschrift ter plaatse tegen ontvangstbewijs of via elektronische weg. De aanvraag vermeldt de halve of volledige verlofdagen en gaat vergezeld van de geboorteakte van het kind (voor zover het sociaal verzekeringsfonds zelf nog niet over deze informatie beschikt).

Indien een zelfstandige om persoonlijke redenen slechts 8 of minder dagen verlof neemt, dan worden er 15 dienstencheques toegekend waarmee huishoudhulp kan worden betaald.

HULP BIJ DRIELING

Ben je zwanger van een drieling? Dan heeft jullie gezin binnenkort de handen vol. Kind en Gezin kan helpen bij het zoeken naar extra ondersteuning. Meld je hiervoor tijdens je zwangerschap aan via de Kind en Gezin-Lijn. Kind en Gezin helpt je een antwoord zoeken op al je vragen rond babyuitzet, verlofmogelijkheden, ouderschap, ... en brengt je, zo je dat wenst, in contact met de teamleden van Kind en Gezin in je buurt of diensten die jullie kunnen ondersteunen. Surf voor meer informatie naar www.kindengezin.be.

ANDERE DIENSTEN

Er bestaan verschillende andere diensten, instellingen en organisaties die de aanstaande ouders kunnen helpen tijdens de zwangerschap en na de geboorte. We denken aan gezinshulp, diensten voor opvanggezinnen en dergelijke. Binnen dit bestek is het onmogelijk om uitvoerig in te gaan op alle mogelijkheden. De vormen van en de voorwaarden voor hulpverlening verschillen te zeer van streek tot streek.

Heb je vragen of wil je meer informatie?
Neem dan contact op met de Kind en Gezin-Lijn: 078 150 100.
E-mailen kan via de contactpagina op onze website:
www.kindengezin.be.