

Toelichting BVR (22/02/2002) betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen voor de personeelsleden van de hogescholen en van de hogere zeevaartschool

Inhoud

Algemeen	2
A. Voorwoord.....	2
B. Toepassingsgebied van het besluit	3
I. De volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen	3
A. Personeelsleden geboren voor 1 oktober 1952 (de zogenaamde bonusgroep).....	3
A.1. Algemeen	3
A.2. Voorwaarden	4
A.3. Omvang.....	4
A.4. Aanvang en einde	6
A.5. Combinatie van bonus met verlofstelsels.....	6
A.6. Wachtgeld.....	7
A.7. Combinatie met andere onderwijsniveaus.....	8
B. Personeelsleden geboren vanaf 1 oktober 1952 en voor 1 januari 1957.	8
B.1. Algemeen	8
B.2. Welke voorwaarden moeten vervuld zijn om deze volledige terbeschikkingstelling te krijgen?.....	9
B.3. Omvang van de P-2	9
B.4. Aanvang en einde	9
B.5. Wachtgeld	10
B.6. Combinatie met andere onderwijsniveaus.....	11
C. Personeelsleden geboren vanaf 1 januari 1957 en voor 1 januari 1958.	12
C.1. Algemeen	12
C.2. Welke voorwaarden moeten vervuld zijn om deze volledige terbeschikkingstelling te krijgen?.....	12
C.3. Omvang van de P-1	13
C.4. Aanvang en einde	13

C.5. Wachtgeld	13
C.6. Combinatie met andere onderwijsniveaus.....	14
D. Gemeenschappelijke bepalingen voor A, B en C.....	14
D.1. Wie kent de terbeschikkingstelling en de bonus toe?.....	14
D.2. Specifieke situatie -> terbeschikkingstelling wegens ziekte.....	15
D.3. Overgang verlofstelsel of TBS naar bonus of P-2/P-1.....	15
D.4. Cumulatie.....	15
D.5. Afstand van wachtgeld - cumulatie met een overlevingspensioen.....	16
D.6. Indexering en perequatie van het wachtgeld.....	17
D.7. Vakantiegeld en eindejaarstoelage	17
E. Personeelsleden geboren vanaf 1 januari 1958.....	18
II Procedure en dossier	18
A.1. Aanvraagprocedure	18
A.1.1. Indienen en termijnen van de aanvraag.....	18
A.1.2. Formulieren	18
A.1.3 Bepalen van de datum waarop het personeelslid het recht heeft op een overheidspensioen.....	18
A.1.4. Het uitstapplan	19
III. Contactpersonen.....	19

Algemeen

De uitstapregeling voor het hoger onderwijs werd grondig gewijzigd vanaf 2013.

De uitstapregeling wordt afgeschaft voor de personeelsleden die geboren zijn vanaf 1 januari 1958.

Personeelsleden geboren tot en met 31 december 1957 kunnen van een overgangsregeling genieten. Er wordt een verlaging van het wachtgeld ingevoerd: voor de personeelsleden die geboren zijn vanaf 1 april 1954 wordt het wachtgeld verlaagd met een bepaald percentage, afhankelijk van de duur van de opgenomen periode van terbeschikkingstelling.

A. Voorwoord

De wet van 28 december 2011 heeft een aanpassing van de pensioenregelgeving doorgevoerd. Deze aanpassing houdt onder meer de optrekking in van:

- De minimale leeftijdsgrens om met pensioen te gaan.
- Het aantal dienstjaren die vereist zijn om het recht op een rustpensioen ten laste van de Schatkist te openen.

De aanpassing van de pensioenleeftijd heeft tot gevolg dat er vanaf 1 januari 2013 geen vaste minimale leeftijdsgrens om met pensioen te gaan meer bestaat. Tot en met 2012 was de minimale leeftijdsgrens vastgelegd op 60 jaar. Het recht op een vervroegd pensioen ten laste van de Schatkist wordt vanaf 2013 voor elk personeelslid individueel bepaald: de "P-datum" of de datum waarop iemand aan de voorwaarden voldoet om met vervroegd pensioen te kunnen gaan.

De nieuwe regeling is dus van toepassing op alle pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2013. Voor personeelsleden die 60 jaar werden vóór 1 januari 2013 gold de oude regeling. Dit houdt in dat de P-datum voor deze personeelsleden steeds gelijk is aan 60 jaar.

De Vlaamse Regering heeft beslist om vanaf 2013 de ingangsdatum van de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen (TBS) te koppelen aan de nieuwe pensioendatum waarop het personeelslid met vervroegd pensioen kan gaan. Dit betekent dat de ingangsdatum van de terbeschikkingstelling mee opschuift, als de minimale leeftijd waarop iemand met pensioen kan gaan, later dan 60 jaar valt.

Personeelsleden die vanaf 1 januari 1958 geboren zijn, kunnen niet meer van de TBS-regeling genieten.

Er is een overgangsregeling uitgewerkt die de duur van de terbeschikkingstelling geleidelijk afbouwt. Tegelijkertijd zal het bedrag van het wachtgeld verlaagd worden tot een percentage van het huidige wachtgeld.

B. Toepassingsgebied van het besluit

Dit besluit is van toepassing op de benoemde personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool.

Dit besluit is eveneens van toepassing op de personeelsleden bedoeld in artikel III.35 §1 en artikel III.36 van de Codex HO die benoemd waren aan een hogeschool. Het betreft de personeelsleden die centraal bezoldigd worden (Centraal Fonds en Kiné Fonds).

I. De volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen

Afhankelijk van de leeftijdscategorie zijn er verschillende modaliteiten van toepassing:

A. Personeelsleden geboren voor 1 oktober 1952 (de zogenaamde bonusgroep)

A.1. Algemeen

Voor deze personeelsleden is er geen voltijdse terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen meer mogelijk. Alle personeelsleden behorende tot deze leeftijdscategorie zijn immers 60 jaar vóór 1/1/2013. De P-datum voor deze groep is 60 jaar.

Deze personeelsleden kunnen wel nog gebruik maken van de bonusregeling (uitzonderingsstelsel), zoals vermeld in hoofdstuk II, afdeling 2 van het besluit van 22 februari 2002. Zij kunnen hun bonus blijven opnemen en dit zowel voltijds als deeltijds.

De duur van de bonus is afhankelijk van de geldelijke anciënniteit die een personeelslid bezit. Het personeelslid dat een bonus opneemt, moet zonder onderbreking na de bonus met pensioen gaan. De bonus kan aanvangen of doorlopen na de leeftijd van 65 jaar.

In praktijk zal er bijna niemand meer gebruik kunnen maken van dit stelsel aangezien het enkel van toepassing is op personeelsleden geboren voor 1 oktober 1952.

A.2. Voorwaarden

De personeelsleden kunnen deze bonus opnemen, als zij op de vooravond van de opname van de bonus:

- **Benoemd** zijn.
- Ten minste **twintig dienstjaren** tellen die in aanmerking komen voor de opening van het recht op een rustpensioen ten laste van de Schatkist.

Na het beëindigen van de bonus moet het personeelslid onmiddellijk het pensioen opnemen.

De bonus eindigt alleszins op de vooravond van de dag waarop het personeelslid het pensioen opneemt.

Om de twintig dienstjaren te vormen, mogen in hoofdzaak meetellen:

- Alle diensten die in aanmerking komen voor de berekening van het salaris zonder evenwel rekening te houden met de leeftijdsbeperkingen.
- De militaire diensten.
- De tijdsbonificatie wegens het bezit van diploma's.

Belangrijke opmerkingen:

De betrekking bekleed door een personeelslid dat een bonus opneemt, wordt **vacant** vanaf de datum waarop de bonus ingaat.

Het personeelslid, dat de bonus opneemt, blijft administratief aan de hogeschool verbonden tot op de datum van het pensioen.

A.3. Omvang

A.3.1. De grootte van de bonus

De bonus omvat een periode uitgedrukt in maanden, die maximaal 6,5% bedraagt van de geldelijke anciënniteit (uitgedrukt in maanden) dat een personeelslid bezit op de eerste van de maand volgend op de maand waarin het personeelslid de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft.

Het resultaat van de berekening wordt naar boven afgerond.

Hoe bereken je de bonus?

1. Bepaal de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het personeelslid de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft.
2. Bepaal de geldelijke anciënniteit op deze datum. Indien een personeelslid meer dan één anciënniteit heeft op deze datum moet de grootste anciënniteit worden genomen.
3. Bereken 6,5% van het aantal maanden geldelijke anciënniteit.
4. Rond het resultaat naar boven af.

Dit resultaat geeft de grootte van de bonus aan als hij volledig wordt opgenomen.

- [Voorbeeld 1 \(pdf, 1 p.\)](#) (132 kB)

A.3.2. Wijze van opname van de bonus

De bonus kan als volgt opgenomen worden:

- **Volledig:** dit houdt in dat een personeelslid geen prestaties meer levert.
- **Gedeeltelijk:**
 - **De helft:** het personeelslid blijft wekelijks prestaties verrichten die de helft bedragen van zijn ambt met volledige prestaties.
 - **Een vierde:** het personeelslid blijft wekelijks prestaties verrichten die drie vierde bedragen van zijn ambt met volledige prestaties.

De nog te verrichten prestaties moeten naar boven worden afgerond.

- [Voorbeeld 2 \(pdf, 1 p.\)](#) (136 kB)

Opgelet: de wijze van opname naar rato van een vierde is niet van toepassing op de personeelsleden die belast zijn met het mandaat van algemeen directeur, departementshoofd of bibliothecaris.

De tijdsduur van de bonus is bijgevolg afhankelijk van **de wijze van opname**. Het aantal maanden bonus wordt verdubbeld als de bonus voor de helft wordt opgenomen en verviervoudigd als hij voor een vierde wordt opgenomen.

Belangrijke opmerking

De bijzondere aandacht wordt erop gevestigd dat bij een gedeeltelijke opname van de bonus (1/4, 1/2) ENKEL OPDRACHTEN ALS BENOEMDE in aanmerking komen.

Dit principe geldt:

- Voor het volume waarvoor een bonus wordt genomen.
- Voor de prestaties die het personeelslid nog moet blijven verrichten als het de bonus deeltijds opneemt.

Het gevolg is dat personeelsleden die een gecombineerde opdracht (benoemde en tijdelijke) uitoefenen, geen bonus kunnen krijgen.

Het personeelslid kan voor de tijdelijke opdracht geen bonus verkrijgen, en moet de tijdelijke opdracht beëindigen om aan de gestelde voorwaarden te voldoen.

Personeelsleden die naast hun benoemde opdracht, een opdracht uitoefenen als contractueel personeelslid, kunnen deze prestaties op contractuele basis verder zetten maar vallen onder de cumulatieregelgeving.

- [Voorbeeld 3 \(pdf, 1 p.\)](#) (118 kB)

A.3.3. Overstap naar een groter volume

Het personeelslid kan overstappen van een vierde naar een halve of een volledige of van een halve naar een volledige bonus. De overstap kan enkel gebeuren op één van de drie data: 1/10, 1/1 en 1/4 en slechts indien de grootte van de bonus het toelaat.

A.4. Aanvang en einde

A.4.1. Vaste ingangsdata

De bonus kan aanvangen op de volgende drie data:

- 1 oktober
- 1 januari
- 1 april

De overstap van een vierde naar een halve of een volledige of van een halve naar een volledige moet gebeuren op één van deze data.

A.4.2. Vroegst mogelijke ingangsdatum

De datum waarop de bonus ten vroegste kan ingaan, wordt als volgt bepaald:

1. Bepaal de ingangsdatum (persoonlijke keuze van het personeelslid) van het pensioen.
2. Bepaal de grootte van de bonus.
3. Bepaal de wijze van opname van de bonus en bereken het aldus bekomen aantal maanden.
4. Het aantal maanden bonus zoals bepaald in punt 3 wordt afgetrokken van de gekozen pensioendatum: het resultaat van dit verschil is de terugrekeningsdatum.
5. De vroegst mogelijke aanvangsdatum is de uitstapdatum (1/1, 1/4, 1/10) die onmiddellijk voorafgaat aan de terugrekeningsdatum.

Indien de terugrekeningsdatum samenvalt met één van de drie uitstapdata, dan is deze datum uiteraard de aanvangsdatum en niet de voorgaande uitstapdatum.

- [Voorbeeld 4 \(pdf, 2 p.\)](#) (158 kB)

A.4.3. Einde

Aan de bonus wordt een einde gesteld op de vooravond van de dag waarop het personeelslid met pensioen gaat. **De bonus, zowel volledig als gedeeltelijk, kan aanvangen of doorlopen na de 65e verjaardag.**

Deze bonus moet ononderbroken doorlopen tot aan het pensioen.

A.5. Combinatie van bonus met verlofstelsels

Het personeelslid dat de bonus gedeeltelijk opneemt moet nog drie vierden of de helft van een volledige opdracht blijven presteren.

Omwille van uitzonderlijke familiale redenen en binnen de termijnen die in het uitstapplan zijn vastgelegd, kan het personeelslid de opname van een deeltijdse bonus combineren met een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (vanaf 1/9/2017: afwezigheid voor verminderde prestaties).

Bovendien is dit enkel mogelijk indien de bonus reeds maximaal werd aangewend en er dus geen ruimte meer overblijft om over te stappen naar een andere wijze van opname van de bonus.

Het uitstapplan wordt in dit geval niet gewijzigd aangezien de ingangsdata van de bonus en het pensioen niet gewijzigd worden.

A.6. Wachtgeld

A.6.1. Algemeen principe.

=> Het personeelslid dat een bonus krijgt, geniet een wachtgeld.

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de hele periode van de bonus, gelijk aan zoveel vijfenvijftigsten of zestigsten van het laatste activiteitssalaris als het personeelslid op de ingangsdatum van de bonus dienstjaren telt, naargelang de voor de berekening van het pensioen in aanmerking te nemen breuk 1/55 of 1/60 is (onderwijsdiensten: tantième 1/55, andere openbare diensten en legerdienst: tantième 1/60).

Rekening gehouden met de specificiteit van de pensioenregeling van het meester-, vak en dienst personeel is het bedrag van het wachtgeld dat hun wordt toegekend gedurende de hele periode van de terbeschikkingstelling, eveneens gelijk aan zoveel vijfenvijftigsten of zestigsten van het laatste activiteitssalaris als het personeelslid op de datum van zijn terbeschikkingstelling dienstjaren telt, mits inachtneming van volgende regels:

- In dienst uiterlijk op 31/10/1972 -> tantième 1/55.
- In dienst van 1/11/1972 af -> tantième 1/60.

=> Het op deze wijze berekende wachtgeld blijft ongewijzigd voor de ganse duur dat de bonus loopt, (met uitzondering van indexerings- en perequaties).

=> het wachtgeld wordt berekend **pro rata** van de prestaties die worden stopgezet.

- [Voorbeeld 5 \(pdf, 3 p.\)](#) (111 kB)

A.6.2. Beperking tot de eenheid – hoogste salarisschaal primeert

Het laatste activiteitssalaris wordt desgevallend beperkt tot het salaris dat het personeelslid op de vooravond van de bonus genoot voor het door hem uitgeoefende hoofdamt met volledige prestaties.

Als het personeelslid op de vooravond van de bonus benoemd is voor één of meerdere opdrachten die een full time overschrijden, dan wordt bij de vaststelling van het laatste activiteitssalaris voor een volledige opdracht eerst het salaris genomen verbonden aan de opdracht bezoldigd op grond van de hoogste salarisschaal.

- [Voorbeeld 6 \(pdf, 1 p.\)](#) (73 kB)

A.6.3. Wat komt in aanmerking voor de berekening van het wachtgeld?

=> Voor de toepassing van de bepalingen inzake berekening van het wachtgeld, worden als prestaties beschouwd die waarvoor het personeelslid benoemd is.

=> Voor de berekening van het wachtgeld worden, voor hun werkelijke duur, de diensten in aanmerking genomen die meetellen voor de berekening van het rustpensioen. De omvang

van de uitgeoefende opdracht heeft geen invloed op het aantal jaren die in aanmerking komen voor de berekening van het wachtgeld. De omvang is echter wel belangrijk voor de berekening van het laatste activiteitssalaris waarop het wachtgeld wordt bepaald.

In principe komen alle onderwijsdiensten in hoofdamt in aanmerking, inclusief de diensten voor de minimumleeftijd. De staatsdiensten (andere openbare diensten) en de militaire diensten tellen ook mee.

Tellen in hoofdzaak NIET mee:

- De tijdsbonificatie wegens bezit van diploma's.
- De nuttige beroepservaring.
- De niet gevalideerde periodes van volledige loopbaanonderbreking.

A.7. Combinatie met andere onderwijsniveaus

Als een personeelslid zijn opdracht in het hoger onderwijs combineert met een opdracht in een ander onderwijsniveau, moeten de volgende modaliteiten in acht genomen worden:

A.7.1. Omvang van de bonus

De bonus kan genomen worden:

- Voor alle opdrachten samen.
- Voor alle opdrachten in het hoger onderwijs.
- Voor alle opdrachten die behoren tot de andere niveaus.
- Voor een gedeelte in het hoger onderwijs en een gedeelte in de andere niveaus.

A.7.2. Ingangsdatum bonus

In het hoger onderwijs kan de bonus ingaan op 1 oktober, 1 januari en 1 april; in de andere niveaus op 1 september, 1 januari en 1 april.

Een personeelslid dat een gecombineerde opdracht heeft in het hoger onderwijs en in de andere onderwijsniveaus kan zijn bonus enkel laten ingaan op de data die in het betrokken niveau van toepassing zijn.

- [Voorbeeld 7 \(pdf, 1 p.\)](#) (96 kB)

A.7.3. Meer dan één geldelijke anciënniteit

Voor een personeelslid dat gecombineerde opdrachten heeft en die hiervoor verschillende geldelijke anciënniteit heeft, wordt er één bonus berekend die geldt voor alle niveaus.

De bonus wordt berekend op basis van **de hoogste geldelijke anciënniteit**.

B. Personeelsleden geboren vanaf 1 oktober 1952 en voor 1 januari 1957.

B.1. Algemeen

De personeelsleden die behoren tot deze leeftijdscategorie kunnen ten vroegste twee jaar voor zij recht hebben op een pensioen ten laste van de Schatkist uitstappen, hierna P-2 genoemd.

Deze personeelsleden behouden dus het recht om twee jaar voor ze met pensioen kunnen gaan, met TBS te gaan, maar deze datum wordt berekend op grond van de datum dat ze volgens de federale regels ten vroegste met pensioen kunnen gaan.

B.2. Welke voorwaarden moeten vervuld zijn om deze volledige terbeschikkingstelling te krijgen?

De personeelsleden kunnen een P-2 krijgen als zij op de vooravond van de terbeschikkingstelling:

- **Benoemd** zijn.
- Ten minste **twintig dienstjaren** tellen die in aanmerking komen voor de opening van het recht op een rustpensioen ten laste van de Schatkist.

De personeelsleden mogen bij de aanvang van de terbeschikkingstelling geen aanspraak kunnen maken op een rustpensioen ten laste van de Schatkist.

Aan de terbeschikkingstelling wordt in elk geval een einde gesteld op de vooravond van de dag waarop betrokkene een rustpensioen ten laste van de Schatkist kan opnemen.

Om de twintig dienstjaren te vormen, mogen in hoofdzaak meetellen:

- Alle diensten die in aanmerking komen voor de berekening van het salaris zonder evenwel rekening te houden met de leeftijdsbeperkingen.
- De militaire diensten.
- De tijdsbonificatie wegens het bezit van diploma's.

Belangrijke opmerkingen:

De betrekking bekleed door een personeelslid dat een volledige terbeschikkingstelling opneemt, wordt **vacant** vanaf de datum waarop de terbeschikkingstelling ingaat.

Het personeelslid, dat ter beschikking is gesteld, blijft administratief aan de hogeschool verbonden tot op de datum van het pensioen.

B.3. Omvang van de P-2

De terbeschikkingstelling geldt voor alle opdrachten waarvoor het personeelslid als benoemde in hoofdambt titularis is in het onderwijs.

B.4. Aanvang en einde

B.4.1. Aanvang

De P-2 kan enkel aanvangen op één van de volgende drie data:

- 1 oktober
- 1 januari
- 1 april

De voorwaarden waaraan het betrokken personeelslid moet voldoen om van een P-2 te kunnen genieten, moeten vervuld zijn op de vooravond van de terbeschikkingstelling.

Dit betekent dat de P-2 ten vroegste kan ingaan vanaf de eerste uitstapdatum die volgt op de P-datum min twee jaar.

- [Voorbeeld 8 \(pdf, 1 p.\)](#) (80 kB)

B.4.2. Einde

Aan de P-2 wordt in elk geval een einde gesteld op de vooravond van de dag waarop de betrokkene aanspraak kan maken op een rustpensioen ten laste van de Schatkist.

B.5. Wachtgeld

B.5.1. Personeelsleden geboren voor 1 april 1954

Het personeelslid dat een P-2 krijgt, geniet een wachtgeld.

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de hele periode van deze terbeschikkingstelling, gelijk aan zoveel vijfenvijftigsten of zestigsten van het laatste activiteitssalaris als het personeelslid op de datum van zijn terbeschikkingstelling dienstjaren telt, naargelang de breuk die voor de berekening van het pensioen in aanmerking komt 1/55 of 1/60 is (onderwijsdiensten: tantième 1/55, andere openbare diensten en legerdienst: tantième 1/60).

Rekening gehouden met de specificiteit van de pensioenregeling van het meester-, vak en dienst personeel is het bedrag van het wachtgeld dat hun wordt toegekend gedurende de hele periode van de terbeschikkingstelling, eveneens gelijk aan zoveel vijfenvijftigsten of zestigsten van het laatste activiteitssalaris als het personeelslid op de datum van zijn terbeschikkingstelling dienstjaren telt, mits inachtneming van volgende regels:

- In dienst uiterlijk op 31/10/1972 -> tantième 1/55.
- In dienst van 1/11/1972 af -> tantième 1/60.

- [Voorbeeld 8 \(pdf, 1 p.\)](#) (80 kB)

B.5.2. Personeelsleden geboren vanaf 1 april 1954

Het personeelslid dat een P-2 krijgt, geniet een wachtgeld.

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de hele periode van deze terbeschikkingstelling, gelijk aan zoveel vijfenvijftigsten of zestigsten van het laatste activiteitssalaris als het personeelslid op de datum van zijn terbeschikkingstelling dienstjaren telt, naargelang de breuk die voor de berekening van het pensioen in aanmerking komt 1/55 of 1/60 (zie hierboven).

Het resultaat van deze berekening wordt vermenigvuldigd met een bepaald percentage, afhankelijk van het aantal jaren TBS dat opgenomen wordt. Het percentage waarmee het wachtgeld vermenigvuldigd wordt, bedraagt:

- 77,5%, wanneer de terbeschikkingstelling wordt opgenomen voor een periode die minstens een jaar korter is dan de volledige periode waarop het personeelslid recht heeft.
- 75%, wanneer de terbeschikkingstelling wordt opgenomen voor een periode die minder dan een jaar korter is dan de volledige periode waarop het personeelslid recht heeft.

Met volledige periode waarop het personeelslid recht heeft, wordt de periode van twee jaar bedoeld, teruggerekend vanaf de P-datum.

- [Voorbeeld 9 \(pdf, 1 p.\)](#) (79 kB)

B.5.3. Wat komt in aanmerking voor de berekening van het wachtgeld?

=> Voor de toepassing van de bepalingen inzake berekening van het wachtgeld worden de prestaties beschouwd waarvoor het personeelslid benoemd is.

=> Voor de berekening van het wachtgeld worden, voor hun werkelijke duur, de diensten in aanmerking genomen die meetellen voor de berekening van het rustpensioen. De omvang van de uitgeoefende opdracht heeft geen invloed op het aantal jaren die in aanmerking komen voor de berekening van het wachtgeld. De omvang is echter wel belangrijk voor de berekening van het laatste activiteitssalaris waarop het wachtgeld wordt bepaald.

In principe komen alle onderwijsdiensten in hoofdambt in aanmerking, inclusief de diensten voor de minimumleeftijd. De staatsdiensten (andere openbare diensten) en de militaire diensten tellen ook mee.

Tellen in hoofdzaak NIET mee:

- De tijdsbonificatie wegens bezit van diploma's.
- De nuttige beroepservaring.
- De niet gevalideerde periodes van volledige loopbaanonderbreking.

B.5.4. beperking tot de eenheid – hoogste salarisschaal primeert

Het laatste activiteitssalaris wordt desgevallend beperkt tot het salaris dat het personeelslid op de vooravond van de terbeschikkingstelling genoot voor het door hem uitgeoefende hoofdambt met volledige prestaties.

Als het personeelslid op de vooravond van de terbeschikkingstelling benoemd is voor één of meerdere opdrachten die een full time overschrijden, dan wordt bij de vaststelling van het laatste activiteitssalaris voor een volledige opdracht eerst het salaris genomen verbonden aan de opdracht bezoldigd op grond van de hoogste salarisschaal.

- [Voorbeeld 6 \(pdf, 1 p.\)](#) (73 kB)

B.6. Combinatie met andere onderwijsniveaus

Als een personeelslid zijn opdracht in het hoger onderwijs combineert met een opdracht in een ander onderwijsniveau, moeten de volgende modaliteiten in acht genomen worden:

B.6.1. Omvang van de P-2

De P-2 moet genomen worden voor alle opdrachten samen. Het personeelslid presteert in dit geval geen onderwijsdiensten meer.

B.6.2. Ingangsdatum P-2

In het hoger onderwijs kan de P-2 ingaan op 1 oktober, 1 januari en 1 april; in de andere niveaus op 1 september, 1 januari en 1 april.

Een personeelslid dat een gecombineerde opdracht uitoefent in het hoger onderwijs en daarbuiten en dat een P-2 opneemt, moet deze tegelijkertijd laten ingaan in alle niveaus.

Concreet betekent dit dat de P-2 kan aanvangen op 1 september, 1 oktober, 1 januari of 1 april.

B.6.3. Gepresteerde diensten

Voor het vaststellen van de omvang van de P-2, moet eveneens rekening gehouden worden met de prestaties die een personeelslid in hoofdamt verstrekt in een ander onderwijsniveau.

C. Personeelsleden geboren vanaf 1 januari 1957 en voor 1 januari 1958.

C.1. Algemeen

De personeelsleden die behoren tot deze leeftijdscategorie kunnen ten vroegste één jaar voor zij recht hebben op een pensioen ten laste van de Schatkist uitstappen, hierna P-1 genoemd.

Deze personeelsleden behouden dus het recht om één jaar voor ze met pensioen kunnen gaan, met TBS te gaan, maar deze datum wordt berekend op grond van de datum dat ze volgens de federale regels ten vroegste met pensioen kunnen gaan. M.a.w. personeelsleden die in het jaar 1957 geboren zijn, kunnen 1 jaar voor de pensioenleeftijd (P-1) uitstappen. Zij behouden het recht op een TBS, maar dit recht is beperkt tot 1 jaar.

C.2. Welke voorwaarden moeten vervuld zijn om deze volledige terbeschikkingstelling te krijgen?

De personeelsleden kunnen een P-1 krijgen als zij op de vooravond van de terbeschikkingstelling:

- **Benoemd** zijn.
- Ten minste **twintig dienstjaren** tellen die in aanmerking komen voor de opening van het recht op een rustpensioen ten laste van de Schatkist.

De personeelsleden mogen bij de aanvang van de terbeschikkingstelling geen aanspraak kunnen maken op een rustpensioen ten laste van de Schatkist.

Aan de terbeschikkingstelling wordt in elk geval een einde gesteld op de vooravond van de dag waarop betrokkene aanspraak kan maken op een rustpensioen ten laste van de Schatkist.

Om de twintig dienstjaren te vormen, mogen in hoofdzaak meetellen:

- Alle diensten die in aanmerking komen voor de berekening van het salaris zonder evenwel rekening te houden met de leeftijdsbeperkingen.
- De militaire diensten.
- De tijdsbonificatie wegens het bezit van diploma's.

Belangrijke opmerkingen:

De betrekking bekleed door een personeelslid dat een volledige terbeschikkingstelling opneemt, wordt **vacant** vanaf de datum waarop de terbeschikkingstelling ingaat.

Het personeelslid, dat ter beschikking is gesteld, blijft administratief aan de hogeschool verbonden tot op de datum van het pensioen.

C.3. Omvang van de P-1

De terbeschikkingstelling geldt voor alle opdrachten waarvoor het personeelslid als benoemde in hoofdambt titularis is in het onderwijs.

C.4. Aanvang en einde

C.4.1. Aanvang

De P-1 kan enkel aanvangen op één van de volgende drie data:

- 1 oktober
- 1 januari
- 1 april

De voorwaarden waaraan het betrokken personeelslid moet voldoen om van een P-1 te kunnen genieten, moeten vervuld zijn op de vooravond van de terbeschikkingstelling.

Dit betekent dat de P-1 ten vroegste kan ingaan vanaf de eerste uitstapdatum die volgt op de P-datum min één jaar.

- [Voorbeeld 10 \(pdf, 1 p.\)](#) (78 kB)

C.4.2. Einde

Aan de P-1 wordt in elk geval een einde gesteld op de vooravond van de dag waarop de betrokkene aanspraak kan maken op een rustpensioen ten laste van de Schatkist.

C.5. Wachtgeld

Het personeelslid dat een P-1 krijgt, geniet een wachtgeld.

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de hele periode van deze terbeschikkingstelling, gelijk aan zoveel vijfenvijftigsten of zestigsten van het laatste activiteitssalaris als het personeelslid op de datum van zijn terbeschikkingstelling dienstjaren telt, naargelang de breuk die voor de berekening van het pensioen in aanmerking komt 1/55 of 1/60 is (onderwijsdiensten : tantième 1/55, andere openbare diensten en legerdienst: tantième 1/60).

Het resultaat van deze berekening wordt vermenigvuldigd met 75%.

- [Voorbeeld 10 \(pdf, 1 p.\)](#) (78 kB)

C.5.1. Wat komt in aanmerking voor de berekening van het wachtgeld?

=> Voor de toepassing van de bepalingen inzake berekening van het wachtgeld worden de prestaties beschouwd waarvoor het personeelslid benoemd is.

=> Voor de berekening van het wachtgeld worden, voor hun werkelijke duur, de diensten in aanmerking genomen die meetellen voor de berekening van het rustpensioen. De omvang van de uitgeoefende opdracht heeft geen invloed op het aantal jaren die in aanmerking komen voor de berekening van het wachtgeld. De omvang is echter wel belangrijk voor de berekening van het laatste activiteitssalaris waarop het wachtgeld wordt bepaald.

In principe komen alle onderwijsdiensten in hoofdambt in aanmerking, inclusief de diensten voor de minimumleeftijd. De staatsdiensten (andere openbare diensten) en de militaire diensten tellen ook mee.

Tellen in hoofdzaak NIET mee:

- De tijdsbonificatie wegens bezit van diploma's.
- De nuttige beroepservaring.
- De niet gevalideerde periodes van volledige loopbaanonderbreking.

C.5.2. beperking tot de eenheid – hoogste salarisschaal primeert

Het laatste activiteitssalaris wordt desgevallend beperkt tot het salaris dat het personeelslid op de vooravond van de terbeschikkingstelling genoot voor het door hem uitgeoefende hoofdambt met volledige prestaties.

Als het personeelslid op de vooravond van de terbeschikkingstelling benoemd is voor één of meerdere opdrachten die een full time overschrijden, dan wordt bij de vaststelling van het laatste activiteitssalaris voor een volledige opdracht eerst het salaris genomen verbonden aan de opdracht bezoldigd op grond van de hoogste salarisschaal.

C.6. Combinatie met andere onderwijsniveaus

Als een personeelslid zijn opdracht in het hoger onderwijs combineert met een opdracht in een ander onderwijsniveau, moeten de volgende modaliteiten in acht genomen worden:

C.6.1. Omvang van de P-1

De P-1 moet genomen worden voor alle opdrachten samen. Het personeelslid presteert in dit geval geen onderwijsdiensten meer.

C.6.2. Ingangsdatum P-1

In het hoger onderwijs kan de P-1 ingaan op 1 oktober, 1 januari en 1 april; in de andere niveaus op 1 september, 1 januari en 1 april.

Een personeelslid dat een gecombineerde opdracht uitoefent in het hoger onderwijs en daarbuiten en dat een P-1 opneemt, moet deze tegelijkertijd laten ingaan in alle niveaus.

Concreet betekent dit dat de P-1 kan aanvangen op 1 september, 1 oktober, 1 januari of 1 april.

C.6.3. Gepresteerde diensten

Voor het vaststellen van de omvang van de P-1, moet eveneens rekening gehouden worden met de prestaties die een personeelslid in hoofdambt verstrekt in een ander onderwijsniveau.

D. Gemeenschappelijke bepalingen voor A, B en C

D.1. Wie kent de terbeschikkingstelling en de bonus toe?

Op verzoek van het personeelslid kent het hogeschoolbestuur de terbeschikkingstelling en de bonus toe.

De keuze van de terbeschikkingstelling en de bonus is onomkeerbaar. Dit betekent dat een personeelslid dat deze terbeschikkingstelling krijgt vanaf de datum waarop deze terbeschikkingstelling is ingegaan, niet meer in dienst kan treden.

D.2. Specifieke situatie -> terbeschikkingstelling wegens ziekte

Het personeelslid dat op de dag waarop de door hem aangevraagde volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen of bonus ingaat, reeds ter beschikking gesteld is wegens ziekte of gebrekkigheid wordt opgeroepen om te verschijnen voor de pensioencommissie van MEDEX. Als deze commissie het personeelslid definitief ongeschikt acht om zijn ambt uit te oefenen en het personeelslid de voorwaarden vervult om vroegtijdig op pensioen te worden gesteld, wordt de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen of de bonus beëindigd door de pensionering van het personeelslid.

D.3. Overgang verlofstelsel of TBS naar bonus of P-2/P-1

Voor het personeelslid dat overgaat van:

- een verlof voor verminderde prestaties
- een deeltijdse afwezigheid voor verminderde prestaties,
- een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking,
- een deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden,
- een terbeschikkingstelling wegens ziekte of gebrekkigheid,

naar een volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen of bonus, wordt als laatste activiteitssalaris beschouwd, het salaris dat het personeelslid zou hebben genoten indien het zijn prestaties voorafgaand aan bovenvermelde periode van respectievelijk

- verlof voor verminderde prestaties
- een deeltijdse afwezigheid voor verminderde prestaties,
- volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking,
- een deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden,
- terbeschikkingstelling wegens ziekte of gebrekkigheid,

tot op de vooravond van de volledige terbeschikkingstelling of bonus verder zou hebben uitgeoefend.

Specifieke situatie: de overgang van een volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke redenen (TBS/PA) of naar een bonus of P-2, P-1 is mogelijk. Het wachtgeld wordt in dit geval berekend op basis van het activiteitssalaris op de vooravond van de voltijdse TBS/PA. Hetzelfde is van toepassing bij een voltijdse afwezigheid voor verminderde prestaties.

D.4. Cumulatie

D.4.1. In het onderwijs

D.4.1.1. Algemeen principe

Gedurende de volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen of de bonus mag het personeelslid in het onderwijs of de centra voor leerlingenbegeleiding geen bezoldigde prestaties uitoefenen.

D.4.1.2. Uitzonderingen

Het personeelslid mag bezoldigde prestaties uitoefenen als gastprofessor in een hogeschool op voorwaarde dat deze prestaties niet bezoldigd worden via het departement onderwijs.

D.4.2. Buiten het onderwijs

Beroepsbezigheden buiten het onderwijs kunnen zonder verlies van het recht op wachtgeld of wachtgeldtoelage worden uitgeoefend indien het [activiteiten](#) (zie voorbeeld 11) betreft die in de stelsels der rustpensioenen toelaatbaar zijn. Zie ook:

<http://www.onprvp.fgov.be/NL/profes/working/limits/paginas/default.aspx>

- [Voorbeeld 11 \(pdf, 2 p.\)](#) (186 kB)

D.5. Afstand van wachtgeld - cumulatie met een overlevingspensioen

D.5.1. Wie kan afstand doen?

Het personeelslid dat rechthebbende is op een overlevingspensioen en dat een volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden of de bonus voorafgaand aan het rustpensioen krijgt of heeft gekregen, kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van het recht op het wachtgeld. Deze mogelijkheid biedt aan de betrokken personeelsleden de kans om hun wachtgeld aan te passen aan de cumulatiegrenzen die gelden voor het krijgen van een overlevingspensioen. Door deze maatregel kan het overlevingspensioen verder worden uitgekeerd.

D.5.2. Betrokkene moet erom verzoeken

Een personeelslid dat geheel of gedeeltelijk afstand doet van het wachtgeld verklaart dit in een brief die aangetekend aan het hogeschoolbestuur wordt gestuurd.

D.5.3. Bedrag van het wachtgeld

Aan een personeelslid dat geheel afstand doet van het wachtgeld waarop het recht heeft, wordt geen wachtgeld toegekend.

De periode gedurende welke een personeelslid een volledige terbeschikkingstelling geniet waarvoor geen wachtgeld wordt toegekend, komt niet in aanmerking voor het toekennen en het berekenen van de pensioenen ten laste van de Staatskas.

Een personeelslid dat gedeeltelijk afstand doet van wachtgeld moet in zijn verklaring (D.5.2.) meedelen welk bedrag à 100% op maandbasis hij wenst te ontvangen.

- [Voorbeeld 12 \(pdf, 2 p.\)](#) (182 kB)

D.5.4. Datum waarop een eerste verklaring uitwerking heeft

De eerste verklaring van afstand van wachtgeld kan uitwerking hebben op:

- De aanvangsdatum van de terbeschikkingstelling.
- De eerste dag van de maand volgend op de ontvangst van de eerste verklaring of op een latere datum die het personeelslid bepaalt.

Het personeelslid moet dus uitdrukkelijk de datum vermelden waarop de verklaring uitwerking moet hebben.

De eerste verklaring om geheel of gedeeltelijk afstand te doen van wachtgeld kan reeds worden gevoegd bij de aanvraag om de terbeschikkingstelling te krijgen.

D.5.5. Wijziging van de verklaring van afstand van wachtgeld

Het personeelslid kan met een nieuwe verklaring verzoeken om het wachtgeld dat het ontvangt, aan te passen.

Hiertoe moet het bij aangetekende brief aan zijn hogeschoolbestuur een nieuwe verklaring indienen. Het hogeschoolbestuur stuurt dit onmiddellijk door naar de cel personeel Hoger Onderwijs van de afdeling Hoger en Volwassenenonderwijs.

Dit nieuwe verzoek moet de cel personeel HO vóór 1 november bereiken.

De vraag tot aanpassing heeft dan steeds uitwerking vanaf de eerste januari van het daaropvolgend burgerlijk jaar.

Afstand van wachtgeld kan niet met terugwerkende kracht worden aangevraagd.

D.5.6. Geldigheidsduur van een verklaring

Elke verklaring blijft onverminderd van toepassing tot op het einde van de volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen of de bonus, tenzij betrokkene om een aanpassing verzoekt.

D.6. Indexering en perequatie van het wachtgeld

D.6.1. Indexering

Het bedrag van het wachtgeld schommelt met het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de regels voorgeschreven door de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld.

D.6.2. Perequatie

Het bedrag van het wachtgeld zal, in voorkomend geval, worden aangepast overeenkomstig de intersectorale akkoorden van sociale programmatie en de akkoorden van sectorale sociale programmatie. Het bedrag van het wachtgeld zal echter niet worden aangepast rekening houdend met de salaristrappen die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen binnen de salarisschaal, indien het personeelslid op het ogenblik van de terbeschikkingstelling niet het maximum van de salarisschaal heeft bereikt.

D.7. Vakantiegeld en eindejaarstoelage

De perioden gedurende dewelke een personeelslid een terbeschikkingstelling of bonus opneemt komen volledig in aanmerking voor de berekening van de eindejaarstoelage en het vakantiegeld.

E. Personeelsleden geboren vanaf 1 januari 1958

Personeelsleden die tot deze leeftijdscategorie behoren, kunnen geen gebruik meer maken van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen.

II Procedure en dossier

A.1. Aanvraagprocedure

A.1.1. Indienen en termijnen van de aanvraag

De aanvraag voor een terbeschikkingstelling/bonus moet worden ingediend bij het hogeschoolbestuur uiterlijk drie maanden vóór de aanvangsdatum. Deze termijn kan in overleg worden ingekort.

Het hogeschoolbestuur stuurt de ingediende aanvraag onverwijld door naar de cel personeel Hoger Onderwijs van de afdeling Hoger en Volwassenenonderwijs.

Het betrokken personeelslid ontvangt van het hogeschoolbestuur een bevestiging dat de aanvraag werd verstuurd, met vermelding van de datum waarop het hogeschoolbestuur de aanvraag heeft verstuurd.

Om een vlotte afhandeling te bevorderen is het echter ten zeerste aangewezen de aanvraag met een ruimere marge in te dienen, zonder nochtans de termijn van één jaar te overschrijden.

De personeelsleden die een aanvraag hebben ingediend, ontvangen van de cel personeel Hoger Onderwijs een schriftelijke bevestiging van de beslissing.

Indien de personeelsleden op de ingangsdatum nog geen beslissing hebben ontvangen wordt hen aangeraden hun opdracht verder te blijven uitoefenen.

Bovendien kan een correcte afhandeling van het wachtgeld maar gegarandeerd worden indien het hogeschoolbestuur de aanvraagformulieren minstens 3 maanden voor de aanvangsdatum van de terbeschikkingstelling indient bij de cel personeel Hoger Onderwijs. Aanvragen die na de ingangsdatum van de terbeschikkingstelling nog ingediend worden bij de cel personeel Hoger Onderwijs, worden niet meer behandeld. Het personeelslid kan in dat geval niet meer uitstappen op de aangevraagde instapdatum.

A.1.2. Formulieren

De aanvraag tot het bekomen van de bonus en P-2/P-1 moet gebeuren via het [formulier](#). De hogeschool moet eveneens tijdig een EPD zending sturen met de correcte gegevens van de terbeschikkingstelling.

Personeelsleden die aan meer dan één onderwijsinstelling fungeren, moeten per instelling een afzonderlijke aanvraag indienen.

A.1.3 Bepalen van de datum waarop het personeelslid het recht heeft op een overheidspensioen

De afdeling Hoger en Volwassenenonderwijs zal, voor de personeelsleden die een TBS hebben aangevraagd, contact opnemen met de pensioendiensten van de federale overheid (FPD) om de vroegst mogelijke pensioendatum (P) te bepalen.

Zodra deze datum is bepaald, zal de cel personeel HO een beslissing nemen over de aanvraag voor de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het pensioen.

A.1.4. Het uitstapplan

Als het personeelslid zijn **bonus** wenst op te nemen, moet de aanvraag eveneens vergezeld zijn van een **uitstapplan**. (in te vullen op het formulier onder punt 6).

In dit uitstapplan geeft het personeelslid een overzicht van de wijze waarop hij/zij de bonus gedurende de volledige periode wil opnemen. De bonus loopt ononderbroken door tot aan het pensioen. De bonus kan na de leeftijd van 65 jaar verder worden gezet.

Wijzigen van het uitstapplan

Het personeelslid kan zijn uitstapplan wijzigen om uitzonderlijke familiale redenen. De wijze van opname van de bonus of de aanvangsdatum van de bonus kunnen hierdoor worden gewijzigd.

De wijziging van het uitstapplan gebeurt volgens onderstaande modaliteiten:

- De wijziging houdt in dat een personeelslid op een andere datum dan eerst gepland kan overstappen van een vierde bonus naar een halve of een volledige bonus of van een halve naar een volledige bonus.
- De aanvraag voor de wijziging moet gebeuren volgens de hierboven beschreven procedure.
- De ingangsdatum van de bonus of de overstap naar een andere wijze van opname van de bonus moet gebeuren op één van de toegelaten data: 1 oktober, 1 januari en 1 april.
- De bonus moet voldoende groot zijn voor de wijziging van dit uitstapplan mogelijk te maken.
- Enkel als er voldaan is aan deze voorwaarden kan het uitstapplan worden gewijzigd.
- [Voorbeeld 13 \(pdf, 2 p.\)](#) (181 kB)

III. Contactpersonen

Voor meer informatie in verband met deze regeling kan u terecht bij:

- dieter.shutt@ond.vlaanderen.be - tel. 02-553.97.18
- judith.schouterden@ond.vlaanderen.be - tel. 02-553.97.12
- kim.bruyneel@ond.vlaanderen.be - tel. 02-553.97.23