

Federale Pensioendienst
Zuidertoren
1060 Brussel
www.pensioendienst.fgov.be

.be

Loopbaan- onderbreking en afwezigheidsperiodes

Wat is de invloed ervan
op mijn pensioen als ambtenaar?

Maart 2018



INHOUDSTAFEL

INLEIDING	4
Enkele opmerkingen over de tekst van deze brochure	4
Voor wie is deze brochure bedoeld?	5
INVLOED OP HET RECHT OP EEN RUSTPENSIOEN IN HET AMBTENARENSTELSEL	6
Deeltijdse diensten	7
Onvolledige kalenderjaren	8
Bijzonderheid: volledige loopbaanonderbreking	11
DE BEREKENING VAN HET AMBTENAREN PENSIOEN	13
De berekening van het rustpensioen van de ambtenaren	14
De berekening van het overlevingspensioen van de ambtenaren	15
HET LOOPBAANKREDIET DE BEPERKING VAN BEPAALDE PERIODES VAN AFWEZIGHEID VOOR DE PENSIOENBEREKENING	16
Inleiding	17
Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening	18
Hoe het loopbaankrediet bepalen?	18
Overzichtstabel	22
Voorbeelden	24

DE LOOPBAANONDERBREKING	26
Inleiding	27
Anneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen vanaf 1 januari 2012	28
Anneembaarheid bijkomende periodes vanaf 50 jaar	30
Regels van aanneembaarheid	32
Anneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking vóór 1 januari 2012	33
Overgangsmaatregelen	33
Beperkingen	34
De validatie van de loopbaanonderbreking	35
Waarom valideren?	35
Bij wie moet u uw loopbaan valideren?	35
Hoe gebeurt de validatie?	38
De loopbaanonderbreking van de contractuele personeelsleden	41
Loopbaanonderbreking van militairen	42
DE DEELTIJDSE PRESTATIES	43
Deeltijdse prestaties en de pensioenberekening	44
BIJLAGE	47
Percentages van loopbaankrediet	48
DE PENSIOENDIENST DIENSTVERLENING & CONTACT	49
Enkele woorden over de Pensioendienst	50
De Pensioendienst contacteren	51
U hebt een klacht?	54

Deze brochure werd gemaakt door de Communicatiedienst van de FPD.

Zij mag niet worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt voor publicitaire, winstgevende of andere doeleinden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de FPD.

De gedeeltelijke of integrale reproductie is toegestaan wanneer die reproductie uitsluitend bestemd is voor privégebruik.

Inleiding

Zowel voor de werknemers als voor de ambtenaren zijn diverse maatregelen genomen om mensen de gelegenheid te geven hun arbeidstijd te verminderen.

Deze brochure heeft als doel de vastbenoemde personeelsleden van de overheidssector te informeren over de invloed van periodes van loopbaanonderbreking en bepaalde andere periodes van afwezigheid op het recht op en de berekening van het ambtenarenpensioen.

Deze brochure bevat algemene inlichtingen. Gezien de complexiteit van de pensioenmaterie kunnen niet alle details aan bod komen.

Enkele opmerkingen over met de tekst van deze brochure

Wetgeving

De inlichtingen in deze brochure, zijn gebaseerd op de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen (B.S. 30/12/2011) en de wet van 13 december 2012 houdende diverse wijzigingsbepalingen betreffende de pensioenen van de overheidssector (B.S. 21/12/2012).

Begrip ambtenaar

Het woord ambtenaar moet in deze brochure geïnterpreteerd worden als ieder vastbenoemd of daarmee gelijkgesteld personeelslid tewerkgesteld in de overheidssector (zoals stagiairs).

Uit deze definitie vloeit voort dat ook magistraten, leerkrachten, militairen, personeelsleden bij de politie,... onder het begrip 'ambtenaar' vallen.

De contractuele personeelsleden vallen onder het pensioenstelsel van de werknemers. Voor meer informatie kunt u zich richten tot FPD Werknemerspensioenen.

Van zodra contractuele personeelsleden vastbenoemd worden, vallen hun diensten, in principe, onder het pensioenstelsel van de ambtenaren.

Gelijkheid man – vrouw

In de pensioenwetgeving van het ambtenarenstelsel hebben mannen en vrouwen volledig dezelfde rechten. Om de leesbaarheid te verhogen, wordt enkel 'hij', 'zijn' of 'echtgenoot' vermeld in plaats van 'hij/zij', 'hem/haar', 'echtgeno(o)t(e)'. Dit betekent hoegenaamd niet dat de tekst enkel op mannen van toepassing is.

Recht en berekening van uw pensioen

Het pensioenrecht bepaalt of u al dan niet met pensioen kunt gaan. Dit recht hangt af van leeftijdsvoorwaarden en de minimumloopbaanduur waaraan voldaan moet worden voor het jaar waarin iemand met pensioen wil gaan.

De pensioenberekening bepaalt het bedrag van uw pensioen. Ook al is de loopbaanduur bepalend voor zowel het pensioenrecht als de pensioenberekening, de manier waarop hij in aanmerking wordt genomen voor het pensioenrecht of de pensioenberekening verschilt aanzienlijk.

Voor wie is deze brochure bedoeld?

Deze brochure is bedoeld voor de vastbenoemde of daarmee gelijkgestelde personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een overheidsdienst. Het gaat over de personeelsleden van:

- de federale overheidsdiensten;
- de ministeries van de gemeenschappen en de gewesten;
- het onderwijs (gemeenschapsonderwijs, vrij gesubsidieerd onderwijs, gemeentelijk onderwijs en provinciaal onderwijs);
- de speciale korpsen (magistraten, Rekenhof, Raad van State, Grondwettelijk Hof);
- de federale en de lokale politie;
- bpost, Proximus, NMBS, BAC, Belgocontrol;
- de parastatale, paracommunautaire en pararegionale instellingen;
- de gemeenten, OCMW's en intercommunales;

En

- de provinciegouverneurs en arrondissementscommissarissen;
- de bedienaars van de erkende erediensten en de lekenadviseurs;
- de militairen.

Opgelet!

De contractuele personeelsleden vallen onder het pensioenstelsel van de werknemers. Voor meer informatie kunnen zij zich richten tot de Pensioendienst (FPD-Werknemerspensioenen).

Van zodra contractuele personeelsleden benoemd worden, vallen hun diensten in principe onder het pensioenstelsel van de ambtenaren, zelfs als de loopbaanonderbreking en de periodes van afwezigheid werden toegekend vóór ze vast benoemd werden. De informatie in deze brochure geldt dus ook voor de contractuele personeelsleden die pas later vast benoemd werden (*zie p. 41: De loopbaanonderbreking van de contractuele personeelsleden*).

Invloed op **het recht** op een rustpensioen in het ambtenarenstelsel

Om vast te stellen of u aan de vereiste loopbaanvoorwaarden voldoet om recht te hebben op een vervroegd pensioen, kunnen bepaalde afwezigheidsperiodes ook in aanmerking komen.

Deeltijdse diensten	7
Onvolledige kalenderjaren	8
Bijzonderheid: volledige loopbaanonderbreking	11



Voor meer informatie over het recht op een vervroegd pensioen kunt u de brochure 'Rustpensioenen van het ambtenarenstelsel' raadplegen.

Deeltijdse diensten

Als u tijdens uw loopbaan als ambtenaar deeltijds hebt gewerkt, heeft dit geen gevolgen voor de periodes die in aanmerking worden genomen voor de opening van het pensioenrecht.

De reden voor uw deeltijdse prestaties (deeltijdse benoeming, loopbaanonderbreking, halftijdse vervroegde uitdiensttreding, ...) en het volume aan prestaties (1/2, 1/3, 1/4, ...) spelen geen enkele rol.

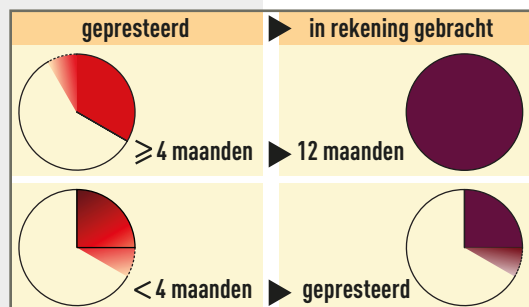
Voorbeeld

Als u tijdens een kalenderjaar 12 maanden halftijdse loopbaanonderbreking hebt genomen, telt dit jaar voor een volledig jaar voor de opening van uw recht op een vervroegd pensioen.

Onvolledige kalenderjaren

Algemene regel

Als u tijdens uw gepresteerde loopbaan als ambtenaar in de loop van een kalenderjaar afwezigheidsperiodes of verlof hebt genomen die uw activiteit volledig hebben onderbroken, is de volgende regel van toepassing:



- als u in een kalenderjaar **minstens 4 maanden voltijds equivalent (VTE)** hebt gepresteerd, dan telt dit voor 12 maanden;
- als u in een kalenderjaar **minder dan 4 maanden voltijds equivalent (VTE)** hebt gepresteerd, dan wordt enkel de exacte duur van de prestaties in de overheidssector in rekening gebracht.

Voor de toepassing van deze regel moet u rekening houden met de redenen van de onvolledige prestaties.

Afwezigheden die tellen

A

- verlof met behoud van loon (jaarlijks vakantieverlof, omstandigheidsverlof, bevallingsverlof, ...);
- disponibiliteit met wachtgeld;
- niet-bezoldigde afwezigheden gelijkgesteld met dienstactiviteit (deeltijdse loopbaanonderbreking, halftijdse vervroegde uitdiensttreding, halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar, vrijwillige vierdagen-week, vierdagenweek, ...);
- niet-bezoldigd verlof dat niet gelijkgesteld wordt aan dienstactiviteit. Dit verlof wordt slechts voor maximum 1 maand per kalenderjaar in rekening gebracht. Het verlof voor de uitoefening van een syndicale activiteit is in sommige gevallen niet beperkt tot één maand.

Voorbeeld 1

In de loop van een jaar hebt u 4 maanden voltijds gewerkt (**P**). Nadien hebt u 8 maanden volledige loopbaanonderbreking genomen (**A**).

= **P P P P A A A A A A A A**

Aangezien u aan minstens 4 maanden voltijds equivalenten komt, telt dit jaar voor 12 maanden.

= **■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■**

Onvolledige kalenderjaren

Voorbeeld 2

In de loop van één jaar bent u 12 maanden in disponibiliteit wegens ziekte geweest met een wachtgeld van 60%.

Aangezien disponibiliteit wegens ziekte onder de afwezigheden valt die in aanmerking komen (**A**),

= **A A A A A A A A A A A A A**

is het alsof u 12 maanden gewerkt hebt.

= **■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■**

Voorbeeld 3

In de loop van één kalenderjaar hebt u 4 maanden halftijdse loopbaanonderbreking genomen

en is er geen enkele andere prestatie voor dat jaar (**/**).

Aangezien de halftijdse afwezigheid in het kader van de loopbaanonderbreking gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit (**A**),

= **A A A A / / / / / / / /**

wordt dit beschouwd als 4 maanden prestaties aan voltijds equivalent.

= **P P P P / / / / / / / /**

Dit jaar telt dus voor 12 maanden.

= **■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■**

Opgelet!

Vormen van afwezigheid die hierboven niet vermeld zijn, worden niet in aanmerking genomen (**A**).

Voorbeeld 1

U bent vast benoemd voor een halftijdse betrekking.

In de loop van een kalenderjaar, hebt u 6 maanden halftijds gepresteerd (**R**), zonder andere prestaties dat jaar.

= **R R R R R R / / / / / /**

De afwezigheid in het kader van de halftijdse betrekking kan niet in aanmerking komen omdat ze niet valt onder de afwezigheden die kunnen meetellen.

= **P P P A A A / / / / / /**

Omdat u in totaal niet aan 4 maanden voltijds equivalent komt (6 maanden halftijds equivalent is gelijk aan 3 maanden voltijds equivalent) zullen slechts 6 maanden meetellen voor dat jaar.

= **■ ■ ■ ■ ■ ■**

Onvolledige kalenderjaren

Voorbeeld 2 *Had u echter als halftijds benoemde in de loop van een kalenderjaar 8 maanden gewerkt (zonder andere prestaties),*
= **P P P P P P P P / / / /**

dan zou dit overeenstemmen met 4 maanden voltijdse prestaties
= **P P P P A A A A / / / /**

zodat het jaar wel voor 12 maanden meetelt.
= **■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■**

Voorbeeld 3 *Tijdens een kalenderjaar werkt u 1 maand voltijds en voor de rest van het jaar neemt u 11 maanden afwezigheid van lange duur gelijkgesteld met non-activiteit.*
= **P A A A A A A A A A A A**

In dit geval komt u niet aan de 4 maanden voltijds equivalent (VTE), dus wordt maar 1 maand in aanmerking genomen voor dat jaar.
= **■**

Bijzonderheid: volledige loopbaanonderbreking

Als u in de loop van een kalenderjaar een periode van volledige loopbaanonderbreking genomen hebt, dan moet die periode aanneembaar zijn voor uw pensioen volgens de bijzondere regels van het koninklijk besluit nr. 442, om in aanmerking te komen voor uw pensioenrecht (*zie p. 28 en volgende*).

Zijn in principe aanneembaar

- De gratis periodes van loopbaanonderbreking.
 - De gevalideerde periodes van loopbaanonderbreking.
 - De periodes van volledige loopbaanonderbreking genomen vóór 1 januari 2011, die gevalideerd konden worden volgens de oude regelgeving, maar die niet gevalideerd werden.
- Wanneer een periode van volledige loopbaanonderbreking aanneembaar is, dan wordt zij gelijkgesteld aan een gepresteerde periode.

Beperkingen

- De aanneembare volledige periodes van loopbaanonderbreking voor **uw pensioenrecht** zijn echter onderworpen aan verschillende beperkingen:
- Ze zijn onderworpen aan quota die variëren naargelang de volledige loopbaanonderbreking vóór of na 1 januari 2012 is genomen.
 - De som van de periodes van
 - vóór 1 januari 2012 genomen
thematische voltijdse loopbaanonderbreking
 - en
 - vóór of na 1 januari 2012 genomen
voltijdse loopbaanonderbreking
 mag over de hele loopbaan niet groter zijn dan 60 maanden.
- De bijzondere aspecten van de toepassing van deze regel kunnen in deze brochure niet aan bod komen.
- Ze kunnen nooit de duur van de effectieve loopbaanprestaties overschrijden.
 - Ze zijn eventueel beperkt tot een percentage van 20% tot 25% van de werkelijk gepresteerde diensten (*zie loopbaankrediet, p. 16 en volgende*).

Bijzonderheid: volledige loopbaanonderbreking

Zijn niet aanneembaar

- De niet-gevalideerde loopbaanonderbreking (met uitzondering van de loopbaanonderbrekingen die gevalideerd konden worden volgens de oude regelgeving, maar die niet gevalideerd werden).
- De periodes van volledige loopbaanonderbreking tussen 1 januari 2011 en 31 december 2011, die tot eind 2012 gevalideerd konden worden, maar niet gevalideerd werden.

Voorbeeld

U neemt in de loop van 2014

12 maanden volledige loopbaanonderbreking (A).

Deze periode is gratis aanneembaar. De 12 maanden van het jaar 2014 zullen voor uw pensioenrecht meetellen.

Volledige loopbaanonderbreking tijdens een onvolledig kalenderjaar

De regel dat wanneer er minstens 4 maanden voltijds equivalent in de loop van een kalenderjaar zijn gepresteerd en dat jaar dan voor 12 maanden telt, kan toegepast worden op periodes van volledige loopbaanonderbreking die aanneembaar zijn.

Voorbeeld 1

U hebt in 2012 een volledige loopbaanonderbreking genomen van 1 januari tot en met 30 april. U hebt geen enkele andere prestatie verricht van 01/05/2012 tot 31/12/2012.

= A A A A

Als deze periode van loopbaanonderbreking aanneembaar is (A), dan tellen voor 2012 12 maanden voor uw pensioenrecht.

= ■ ■ ■ ■

Als deze periode van loopbaanonderbreking niet aanneembaar is (A), dan is voor 2012 geen enkele periode aanneembaar voor uw pensioenrecht.

Voorbeeld 2

In 2012 hebt u

- *voltijds gewerkt van 1 januari tot en met 30 juni;*
- *een volledige loopbaanonderbreking genomen vanaf 1 juli tot en met 31 december.*

= P P P P P P A A A A A A

Aangezien u meer dan 4 maanden aan voltijds equivalent gewerkt hebt, tellen de 12 maanden van het jaar 2012 voor uw pensioenrecht, ongeacht of de loopbaanonderbreking aanneembaar is of niet.

= ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

De berekening van het ambtenarenpensioen

Om goed te begrijpen welke invloed uw loopbaankeuzes hebben op de berekening van uw rust- en overlevingspensioen, is het belangrijk te weten hoe deze pensioenen worden berekend.

De berekening van het rustpensioen van het ambtenarenstelsel.....

14

De berekening van het overlevingspensioen van het ambtenarenstelsel.....

15



De berekening van het rustpensioen van het ambtenarenstelsel

De basisberekening van een rustpensioen van het ambtenarenstelsel gebeurt als volgt:

1/60 X de referentiewedde X het aantal aanneembare dienstjaren

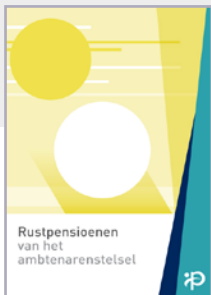
De referentiewedde is in principe de gemiddelde wedde van de laatste 10 jaar van de loopbaan. Als er een periode van volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking is binnen de referentieperiode (de laatste 10 jaar van de loopbaan), moet rekening worden gehouden met de wedden die het personeelslid zou ontvangen als hij zijn loopbaan niet had onderbroken, zelfs als die periode wordt uitgesloten van de pensioenberekening.

Als u vóór 1 januari 1962 geboren bent, dan is de referentiewedde de gemiddelde wedde van de laatste 5 loopbaanjaren.

Deze referentiewedde wordt vermenigvuldigd met **het aantal aanneembare dienstjaren en gedeeld door 60** (loopbaanbreuk 1/60). Voor bepaalde categorieën van ambtenaren (onderwijs, leden van de geïntegreerde politie, ...), wordt een andere breuk gebruikt. Het aantal dienstjaren is dus het belangrijkste element voor de berekening van het rustpensioen van de ambtenaren.

Voor het vaststellen van het aantal dienstjaren dat in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen, is het belangrijk om te weten dat bepaalde afwezigheidsperiodes (of bepaalde periodes met verminderde prestaties) slechts voor een bepaald percentage van de werkelijk gepresteerde diensten in aanmerking worden genomen. Dit noemen we loopbaankrediet (*zie p. 16*).

Uw loopbaankeuze kan dus een invloed hebben op het aantal aanneembare dienstjaren dat gebruikt wordt voor de berekening van uw pensioen.



Meer info over rustpensioenen vindt u in de brochure '[Rustpensioenen van het ambtenarenstelsel](#)'.

De berekening van het overlevingspensioen van het ambtenarenstelsel

De basisberekening van een overlevingspensioen van het ambtenarenstelsel gebeurt als volgt:

60% van de gemiddelde wedde van de laatste 10 jaar van de loopbaan van de overleden echtgenoot X T/N

Beperkt tot 50% van de maximumwedde verbonden aan de laatste graad van de overleden echtgenoot X T/N.

T = totaal aantal aanneembare diensten uitgedrukt in maanden. In principe zijn de aanneembare diensten en periodes dezelfde als voor een rustpensioen dat op dezelfde datum zou ingaan.

N = aantal maanden tussen de 20^{ste} verjaardag en het overlijden, met een maximum van 480 (als de overleden echtgenoot vóór zijn 60^{ste} verjaardag gepensioneerd was wegens lichamelijke ongeschiktheid of het bereiken van de leeftijdsgrens, is **N** gelijk het aantal maanden tussen de 20^{ste} verjaardag en zijn oppensioenstelling).

De breuk **T/N** mag niet hoger zijn dan 1. Het aantal dienstjaren is dus het belangrijkste element voor de berekening van een overlevingspensioen van het ambtenarenstelsel.

Opmerking

Als één van de rechthebbenden de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt in het ambtenarenstelsel op 1 januari 2012, wordt het overlevingspensioen berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar van de loopbaan.



Meer info over overlevingspensioenen vindt u terug in de brochure '[Overlevingspensioenen van het ambtenarenstelsel](#)'.

Het loopbaankrediet

De beperking van bepaalde periodes van afwezigheid voor de pensioenberekening

Periodes van loopbaanonderbreking en andere bepaalde periodes van afwezigheid worden voor de berekening van het ambtenarenpensioen slechts opgenomen tot een bepaald percentage van de werkelijk gepresteerde diensten

Inleiding	17
Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening	18
Hoe het loopbaankrediet bepalen?	18
Overzichtstabel.....	22
Voorbeelden	24



Inleiding

Over welke periodes gaat het?

- Periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking (hetzij gratis aanneembaar, hetzij mits validering, dit wil zeggen waarvoor u de nodige bijdragen hebt betaald) en de aanneembare afwezigheidsperiodes genomen in het kader van halftijds werken of de vierdagenweek.
- Niet-bezoldigde afwezigheidsperiodes gelijkgesteld met dienstactiviteit en gelegen na 31 december 1982:
 - verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
 - verlof voor verminderde prestaties om sociale of familiale redenen.
- Afwezigheidsperiodes in het kader van de:
 - halftijdse vervroegde uittreding;
 - vrijwillige vierdagenweek.
- Verlofperiodes (of terbeschikkingstelling) voorafgaand aan de op pensioenstelling, met behoud van bezoldiging of wachtgeld.

Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening

De periodes van loopbaanonderbreking en andere afwezigheidsperiodes vermeld op de vorige pagina worden voor de berekening van het pensioen slechts opgenomen voor 20% tot 25% van de werkelijk gepresteerde diensten. Dit noemen we het loopbaankrediet (LK).

Dit percentage verschilt naargelang de geboortedatum van de ambtenaar. De afwezigheidsperiodes vermeld op de vorige pagina die dit percentage overschrijden, komen niet in aanmerking voor de berekening van het pensioen, zelfs als het gaat om (gratis of gevalideerde) aanneembare periodes van loopbaanonderbreking. Hieruit volgt dat het niet nuttig is periodes van loopbaanonderbreking te valideren zodra het toegelaten afwezigheidspercentage is overschreden.

Hoe het loopbaankrediet bepalen?

LK

De bepaling van de beperking is een complexe berekening. De precieze vaststelling is eigenlijk pas mogelijk op de vooravond van de oppensioenstelling als de volledige loopbaan is gekend. Bij ramingen vóór de oppensioenstelling moet altijd gewerkt worden met een hypothese over de (verdere) loopbaanontwikkeling.

STAP 1 VASTSTELLING VAN HET KAPITAAL VAN DE DIENSTEN EN PERIODES

P

Alle **werkelijk gepresteerde** diensten worden samengeteld. Periodes met verminderde arbeidsprestaties tellen voor hun werkelijke duur. Halftijdse prestaties bijvoorbeeld, worden in aanmerking genomen voor de helft van een volledige betrekking.

$$\frac{1}{2}P + \frac{1}{2}P + \frac{1}{2}P + \frac{1}{2}P = P + P$$

STAP 2 VASTSTELLING VAN DE BEGRENSEDE AFWEZIGHEIDSPERIODES

BA

Alle afwezigheidsperiodes die voor de berekening van het rustpensioen in aanmerking kunnen komen (*zie lijst p. 17*), worden opgeteld.

Zoals in stap 1 tellen deze periodes voor de reële afwezigheidsduur. Bij effectieve prestaties van 3/4 zal maar 1/4 als afwezigheid worden beschouwd.

$$\frac{1}{4}P + \frac{1}{4}P + \frac{1}{4}P + \frac{1}{4}P = P + P + BA$$

Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening

STAP 3 VASTSTELLING VAN DE NIET-BEZOLDIGDE AFWEZIGHEIDSPERIODES

A

Sommige niet-bezoldigde afwezigheidsperiodes zijn aanneembaar voor de pensioenberekening en vallen niet onder het loopbaankrediet. Dat wil zeggen dat de FPD-Ambtenarenpensioenen geen rekening houdt met deze periodes, noch in stap 1, noch in stap 2.

Het gaat over:

- de gratis aanneembare of gevalideerde periodes van loopbaanonderbreking genomen voor
 - palliatieve zorg;
 - ouderschapsverlof;
 - zorg aan een zwaar ziek familielid;
- verlof wegens dienststopdracht, politiek verlof gelijkgesteld aan dienstactiviteit, ouderschapsverlof;
- volledige of gedeeltelijke periodes van loopbaanonderbreking gevalideerd vóór 1 juli 1991;
- alle gevalideerde periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarbij betrokkene vóór de leeftijd van 60 jaar wegens lichamelijke ongeschiktheid op rust wordt gesteld.

In de 2 laatste gevallen kan het totale aantal afwezigheidsperiodes die in aanmerking komen niet hoger zijn dan 5 jaar.

STAP 4 VASTSTELLING VAN DE NIET-AANNEEMBARE AFWEZIGHEIDSPERIODES

A

Bepaalde afwezigheidsperiodes zijn nooit aanneembaar voor de pensioenberekening.

Het gaat hoofdzakelijk over:

- de periodes van loopbaanonderbreking die niet gevalideerd werden en die niet meer gevalideerd kunnen worden;

Opmerking: de periodes van volledige loopbaanonderbreking die vóór 1 januari 2011 genomen werden en die volgens het oude systeem gevalideerd konden worden maar die niet gevalideerd werden, zelfs al worden ze in aanmerking genomen voor het pensioenrecht, komen niet in aanmerking voor de pensioenberekening.
- bepaalde periodes van afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheden die niet gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit (met uitzondering van het verlof toegekend wegens persoonlijke aangelegenheden dat maximaal één maand per kalenderjaar kan worden in aanmerking genomen).

Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening

STAP 5 VASTSTELLING VAN HET BEPERKINGSPERCENTAGE

%

Dit percentage varieert tussen 20 en 25% in functie van uw geboortedatum.

- Voor de personen geboren tussen 1 januari 1947 en 31 december 1950:
De totale duur van de afwezigheden, zoals vastgesteld in de 2^e stap, mag niet meer bedragen dan **25%** van de bijeengetelde werkelijk gepresteerde diensten uit stap 1.
- Voor de personen geboren tussen 1 januari 1951 en 31 december 1955:
De totale duur van de afwezigheden, zoals vastgesteld in de 2^e stap, mag niet meer bedragen dan een bepaald **percentage** van de bijeengetelde werkelijk gepresteerde diensten uit stap 1. Dit percentage verschilt **naargelang de geboortedatum** van de betrokkene. De tabel met het overzicht van de verschillende percentages vindt u in bijlage 1.
- Voor de personen geboren na 31 december 1955:
De totale duur van de afwezigheden, zoals vastgesteld in de 2^e stap, mag niet meer zijn dan **20%** van de bijeengetelde werkelijk gepresteerde diensten uit stap 1.

Uitzondering

Voor de personen geboren na 31 december 1950, wordt de 25%-grens toegepast wanneer zij gedurende minstens 12 maanden een vrijstelling van bijdrage genoten hebben wegens een kind van minder dan 6 jaar waarvoor kinderbijslag werd ontvangen (*zie p. 28 en 33*).

Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening

STAP 6 VASTSTELLING VAN DE LOOPBAANDUUR

Eenmaal alle stappen zijn doorlopen, kan de loopbaanduur worden vastgesteld en, indien nodig, de beperking worden toegepast om de loopbaanduur te bepalen die in aanmerking komt voor de pensioenberekening.

STAP 1 (totale duur P)	
+	STAP 2 (totale duur BA)
+	STAP 3 (totale duur A)
=	LOOPBAANDUUR

TOTALE **P** X % vastgesteld in stap 5 = **LK**

Als **BA** > **LK**

Dan wordt **BA** vervangt door **LK**



	(totale duur P)
+	(totale duur LK)
+	(totale duur A)

= **LOOPBAANDUUR DIE IN AANMERKING KOMT**

Als **BA** < **LK**

Dan wordt **BA** behouden



	(totale duur P)
+	(totale duur BA)
+	(totale duur A)

= **LOOPBAANDUUR DIE IN AANMERKING KOMT**

Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening

OVERZICHTSTABEL

STAP 1	STAP 2
P Kapitaal van de diensten en periodes	BA Begrensde afwezigheidsperiodes
<p>De werkelijk gepresteerde diensten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Loopbaanonderbreking gratis aanneembaar of gevalideerd. • Anneembare afwezigheidsperiodes in het kader van halftijds werken of de vierdagenweek. • Niet-bezoldigde afwezigheidsperiodes gelijkgesteld met dienstactiviteit en gelegen nà 31 december 1982. • De halftijdse vervroegde uittreding. • De vrijwillige vierdagenweek. • Verlofperiodes voorafgaand aan de oppensioenstelling.
	<p>OPGELET! Voor de berekening van het ambtenarenpensioen zijn de periodes van loopbaanonderbreking in alle gevallen beperkt tot maximum 60 kalendermaanden (5 jaar).</p>

Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening

STAP 3	STAP 4
A Niet-begrensde afwezigheidsperiodes	A Niet-aanneembare afwezigheidsperiodes
<ul style="list-style-type: none"> • De gratis aanneembare of gevalideerde periodes van loopbaanonderbreking genomen voor: <ul style="list-style-type: none"> — palliatieve zorg; — ouderschapsverlof; — zorg aan een zwaar ziek familielid. • Verlof wegens dienstopdracht, politiek verlof gelijkgesteld aan dienstactiviteit, ouderschapsverlof. • Volledige of gedeeltelijke periodes van loopbaanonderbreking gevalideerd vóór 1 juli 1991. • Alle gevalideerde periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarbij betrokkene vóór de leeftijd van 60 jaar wegens lichamelijke ongeschiktheid op rust wordt gesteld. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niet-gevalideerde periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking en die niet meer gevalideerd kunnen worden. • Bepaalde periodes van afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheden die niet gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit en het verlof toegekend wegens persoonlijke aangelegenheden dat één maand per kalenderjaar overschrijdt.
<p>OPGELET! Voor de berekening van het ambtenarenpensioen zijn de periodes van loopbaanonderbreking in alle gevallen beperkt tot maximum 60 kalendermaanden (5 jaar).</p>	STAP 5
	% Vaststelling van het beperkingspercentage
	<p>Voor de personen geboren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tussen 1 januari 1947 en 31 december 1950: 25% • tussen 1 januari 1951 en 31 december 1955: % verschilt naargelang de geboortedatum <i>(zie bijlage 1 - p. 48)</i>; • nà 31 december 1955: 20%

Opmerking

Door het percentage van stap 5 te vermenigvuldigen met de totale duur van de werkelijk gepresteerde diensten uit stap 1, krijgt u zicht op uw loopbaankrediet:

$$\text{Totale duur } P \times \% \text{ vastgesteld in stap 5} = LK$$

Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening

Voorbeeld 1 Personeelslid geboren op 5 augustus 1959

Loopbaan (van datum tot datum)		Loopbaanduur (prestaties en afwezigheidsperiodes)	Duur van de werkelijk gepresteerde diensten (STAP 1)	Duur van de afwezigheidsperiodes (STAP 2)
01/01/1990 – 31/12/2002: voltijds	P	156 maanden	156 maanden	
01/01/2003 – 31/01/2003: verlof om redenen van dwingend familiaal belang (gelijkgesteld met dienstactiviteit)	BA	1 maanden		1 maanden
01/02/2003 – 31/12/2003: voltijds	P	11 maanden	11 maanden	
01/01/2004 – 31/12/2004: 1 ^e jaar loopbaanonderbreking (gratis aanneembaar)	BA	12 maanden		12 maanden
01/01/2005 – 31/12/2007: vrijwillige vierdagenweek	P BA	36 maanden	28,8 maanden	7,2 maanden
01/01/2008 – 31/12/2008: gevalideerde halftijdse loopbaanonderbreking	P BA	12 maanden	6 maanden	6 maanden
01/01/2009 – 31/12/2019: voltijds	P	132 maanden	132 maanden	
TOTAAL		360 maanden	333,8 maanden	26,2 maanden

In dit voorbeeld is er geen sprake van niet-begrensde afwezigheidsperiodes (stap 3) en evenmin van niet-aanneembare afwezigheidsperiodes (stap 4).

STAP 5 Het beperkingspercentage **%** voor iemand die geboren is in 1959 bedraagt **20%**.

Het loopbaankrediet **LK** = **P** (333,8) X **%** (20%) = 66,76

Omdat de duur van de afwezigheden **BA** (26,2 maanden) het loopbaankrediet **LK** van 66,76 maanden niet overschrijdt, tellen ze volledig mee voor het pensioen. In dit geval is het de loopbaanduur die als basis dient voor de berekening van het pensioen gelijk aan

P 333,8 maanden + **BA** 26,2 maanden = **360 maanden**.

Beperking periodes die in aanmerking komen voor pensioenberekening

Voorbeeld 2 Personeelslid geboren op 5 augustus 1972 – ontslag op 31 december 2016

Loopbaan (van datum tot datum)		Loopbaanduur (prestaties en afwezigheidsperiodes)	Duur van de werkelijk gepresteerde diensten (STAP 1)	Duur van de afwezigheidsperiodes (STAP 2)
01/01/2002 – 31/12/2006: voltijds	P	60 maanden	60 maanden	
01/01/2007 – 31/12/2008: verlof voor verminderde prestaties (50% wegens sociale of familiale redenen, gelijkge- steld met dienstactiviteit)	P BA	24 maanden	12 maanden	12 maanden
01/01/2009 – 31/12/2009: volledige loopbaanonderbreking (gratis aanneembaar)	BA	12 maanden		12 maanden
01/01/2010 – 31/12/2011: gevalideerde halftijdse loopbaanonderbreking	P BA	24 maanden	12 maanden	12 maanden
01/01/2012 – 31/12/2012: volledige loopbaanonderbreking (gratis aanneembaar)	BA	12 maanden		12 maanden
01/01/2013 – 31/12/2016: voltijds	P	48 maanden	48 maanden	
TOTAAL		180 maanden	132 maanden	48 maanden

In dit voorbeeld is er geen sprake van niet-begrensde afwezigheidsperiodes (stap 3) en evenmin van niet-aanneembare afwezigheidsperiodes (stap 4).

STAP 5 Het beperkingspercentage **%** voor iemand die geboren is in 1972 bedraagt **20%**.

Het loopbaankrediet **LK** = **P** (132) X **%** (20%) = 26,4

Op basis van de 20%-grens worden slechts 26,4 maanden (= 20% van 132) van de 48 maanden afwezigheid in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen, hoewel alle periodes van loopbaanonderbreking aanneembaar zouden kunnen zijn (hetzij gratis, hetzij door het storten van bijdragen). De loopbaanduur die dient als basis voor de berekening van het pensioen is dus gelijk aan

P 132 maanden + **LK** 26,4 maanden = **158,4 maanden**.

De loopbaanonderbreking

De loopbaanonderbreking neemt een bijzondere plaats in bij de verschillende verloven en afwezigheden. Het is de enige afwezigheid die door een validatie (door betaling van de nodige bijdragen) in aanmerking komt voor de pensioenberekening en, in sommige gevallen, voor het pensioenrecht. Daarom wordt er een apart hoofdstuk aan gewijd.

Inleiding	27
Anneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen vanaf 1 januari 2012	28
Anneembaarheid bijkomende periodes vanaf 50 jaar.....	30
Regels van aanneembaarheid.....	32
Anneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen vóór 1 januari 2012	33
Overgangsmatregelen	33
Beperkingen	34
De validatie van de loopbaanonderbreking	35
Waarom valideren?.....	35
Bij wie moet u uw loopbaan valideren?	35
Hoe gebeurt de validatie?.....	38
De loopbaanonderbreking van de contractuele personeelsleden	41
Loopbaanonderbreking van militairen	42



Inleiding

Met de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen (B.S. 30/12/2011) en de wet van 13 december 2012 houdende diverse wijzigingsbepalingen betreffende de pensioenen van de overheidssector (B.S. 21/12/2012) is een nieuw systeem van aanneembaarheid van periodes van loopbaanonderbreking genomen vanaf 1 januari 2012 ingevoerd.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- aanneembaarheid van periodes van loopbaanonderbreking:
 - **vanaf 1 januari 2012;**
 - **vóór 1 januari 2012;**
- de overgangsmatregelen.

Het systeem dat van toepassing is op de militairen is niet gewijzigd en dus identiek aan het systeem van vóór 1 januari 2012.

Recht op loopbaanonderbreking en hoe ze in aanmerking komt voor het pensioen

Er is een verschil tussen de periodes van loopbaanonderbreking die u kunt nemen op basis van de wetgeving 'loopbaanonderbreking' en de manier waarop deze periodes in aanmerking komen voor uw pensioen op basis van de pensioenwetgeving.

De verschillende mogelijkheden van loopbaanonderbreking hangen af van de categorie van bestuur (lokaal of provinciaal bestuur, federaal bestuur, onderwijs, NMBS,...) waarin u werkt en het statuut dat op u van toepassing is. U kunt bij uw personeelsdienst terecht om te weten te komen of u al dan niet een bepaalde loopbaanonderbreking kunt nemen. U kunt hiervoor ook de website van de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) raadplegen: www.rva.be.

De regelgeving op het vlak van pensioenen bepaalt welke loopbaanonderbreking in aanmerking kan komen voor uw pensioenrecht en de pensioenberekening. De toepassing van deze regelgeving valt onder de bevoegdheid van de Pensioendienst.

Aanneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen **vanaf 1 januari 2012**

In het nieuwe systeem van aanneembaarheid voorzien door de wetten van 28 december 2011 en 13 december 2012 komen de periodes van de vierdagenweek en halftijds werken soms in aanmerking om te bepalen of bepaalde quota behaald worden.

Onder de vierdagenweek wordt verstaan het systeem van de vierdagenweek zoals voorzien in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar in de openbare sector.

Onder halftijds werken wordt verstaan het systeem van halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar zoals voorzien in artikel 7 van bovenvermelde wet van 19 juli 2012.

Algemene regel

ALGEMENE REGEL (van toepassing op de ganse loopbaan)

Ofwel 12 maanden GRATIS

Volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbrekingen (vermindering van 1/2, 1/3, 1/4 of 1/5*)

+ 24 maanden als kind < 6 jaar

En GRATIS voor de thematische loopbaanonderbrekingen

Ofwel 60 maanden GRATIS

ALLEEN BIJ loopbaanonderbrekingen van 1/5

* Periode van 1/5 loopbaanonderbreking in combinatie met een ander type loopbaanonderbreking

Ofwel 12 maanden GRATIS

- De volledige of gedeeltelijke periodes van loopbaanonderbreking (vermindering van 1/2, 1/3, 1/4 of 1/5*) zijn tot een maximum van 12 maanden gratis aanneembaar voor de berekening van het pensioen.
- De gratis aanneembaarheid kan eventueel verlengd worden met 24 bijkomende maanden als het personeelslid of zijn inwonende huwelijkspartner kinderbijslag ontvangt voor een kind dat jonger is dan 6 jaar.

Opgelet

De periodes van loopbaanonderbreking die vóór 1 januari 2012 genomen zijn en die gratis aanneembaar waren omdat het personeelslid of zijn inwonende huwelijkspartner kinderbijslag ontving voor een kind jonger dan 6 jaar, worden afgetrokken van het quotum van 24 maanden.

Aanneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen **vanaf 1 januari 2012**

Ofwel 60 maanden GRATIS

De periodes van 1/5 loopbaanonderbreking zijn gratis aanneembaar voor de pensioenberekening met een maximum van 60 maanden. Om de periode van 60 maanden vast te stellen, worden de periodes van 1/5 loopbaanonderbreking en de periodes verbonden aan de vierdagenweek opgeteld.

De twee voordelen zijn niet cumuleerbaar

Ofwel 12 maanden GRATIS

Ofwel 60 maanden GRATIS

Enkel de meest voordelige situatie zal toegekend worden.

Voorbeeld

U hebt 8 maanden volledige loopbaanonderbreking genomen en 36 maanden 1/5 loopbaanonderbreking.

Toepassing van de regel van 12 maanden:
 $(8 \text{ maanden} \times 1) + (4 \text{ maanden} \times 1/5) = 8,8 \text{ maanden afwezigheid.}$

Toepassing van de regel van de 60 maanden aan 1/5:
 $(36 \times 1/5) = 7,2 \text{ maanden afwezigheid.}$

Voor het pensioen is het dus voordeliger om 8 maanden volledige loopbaanonderbreking en 4 maanden 1/5 loopbaanonderbreking te nemen.

De gratis aanneembare periodes van loopbaanonderbreking die genomen zijn vanaf 1 januari 2012 en die onder de algemene regel vallen, kunnen naar eigen keuze over de ganse loopbaan verspreid worden.

Opgelet

In het kader van de algemene regel is het niet mogelijk om de volledige of gedeeltelijke periodes van loopbaanonderbreking te valideren.

En GRATIS voor de thematische loopbaanonderbrekingen

De thematische loopbaanonderbrekingen zijn gratis aanneembaar. Het gaat over loopbaanonderbreking voor:

- palliatief verlof;
- verlof voor medische zorg (hulp of verzorging van een gezins- of een zwaar ziek familielid tot de 2^e graad);
- ouderschapsverlof.

Aanneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen **vanaf 1 januari 2012**

Aanneembaarheid bijkomende periodes vanaf 50 jaar

Vanaf 50 jaar kunt u, naast de eerder genoemde periodes van loopbaanonderbreking, genieten van bijkomende periodes van loopbaanonderbreking die aanneembaar zijn voor de pensioenberekening.

AANNEEMBAARHEID BIJKOMENDE PERIODES VANAF 50 JAAR	
In geval van periodes met ÉÉN ENKEL TYPE gedeeltelijke loopbaanonderbreking (LO)	In geval van combinatie van VERSCHILLENDE TYPES van gedeeltelijke loopbaanonderbreking
LO 1/2: maximum 84 maanden aanneembaar	Weging van de periodes en maximum 180 maanden aanneembaar
LO 1/3: maximum 96 maanden aanneembaar	
LO 1/4: maximum 108 maanden aanneembaar	
Van de aanneembare maanden LO 1/2, 1/3, 1/4:	Van de aanneembare maanden LO 1/2, 1/3, 1/4:
12 maanden GRATIS aanneembaar	12 maanden GRATIS aanneembaar
+ 24 maanden als kind < 6 jaar	+ 24 maanden als kind < 6 jaar
+ andere maanden aanneembaar mits validatie	+ andere maanden aanneembaar mits validatie
LO 1/5: maximum 180 maanden GRATIS aanneembaar	LO 1/5: GRATIS
Opmerking: de volledige LO is niet-aanneembaar	

In geval van periodes met **ÉÉN ENKEL TYPE (1/2, 1/3 of 1/4) deeltijdse loopbaanonderbreking**

De periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking die vanaf de leeftijd van 50 jaar genomen worden zijn bijkomend aanneembaar volgens de volgende regels:

Maximum:

- 84 maanden bij vermindering van de prestaties met 1/2;
Opgelet: om de grens van 84 maanden vast te leggen, worden de periodes van halftijdse loopbaanonderbreking en van halftijds werken samengeteld.
- 96 maanden bij vermindering van de prestaties met 1/3;
- 108 maanden bij vermindering van de prestaties met 1/4.

Aanneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen **vanaf 1 januari 2012**

Maximum 12 maanden zijn gratis aanneembaar.

24 supplementaire maanden zijn gratis aanneembaar als u of uw inwonende huwelijkspartner kinderbijslag ontvangen voor een kind jonger dan 6 jaar.

Opgelet: de periodes van loopbaanonderbreking die vóór 1 januari 2012 genomen zijn en die aanneembaar waren, omdat het personeelslid of de inwonende huwelijkspartner kinderbijslag ontvingen voor een kind jonger dan 6 jaar, worden van die 24 maanden afgetrokken.

De andere maanden zijn aanneembaar mits validatie.

In geval van periodes met **ÉÉN ENKEL TYPE (1/5) gedeeltelijke loopbaanonderbreking**

De periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking van 1/5 zijn GRATIS aanneembaar met een maximum van 180 maanden.

Opgelet: om de grens van 180 maanden vast te stellen, worden de periodes van 1/5 loopbaanonderbreking en de periodes van de vierdagenweek samengeteld.

In geval van combinatie van **VERSCHILLENDE TYPES van gedeeltelijke loopbaanonderbreking en/of de vierdagenweek en/of halftijds werken**

In geval van een combinatie van verschillende vormen van gedeeltelijke loopbaanonderbreking en/of de vierdagenweek en/of halftijds werken vanaf de leeftijd van 50 jaar, mag het totaal van de aanneembare periodes het maximum van 180 maanden niet overschrijden.

Om het maximum van 180 maanden te berekenen, worden de verschillende periodes gewogen. Een vermenigvuldigingscoëfficiënt wordt voor elk van de periodes toegepast:

1/5 loopbaanonderbreking	1
Vierdagenweek	1
1/4 loopbaanonderbreking	1,6666
1/3 loopbaanonderbreking	1,8750
1/2 loopbaanonderbreking	2,1428
Halftijds werken	2,1428

Hoe groter het afwezigheidspercentage, hoe korter de periode zal zijn waarin de loopbaanonderbreking aanneembaar is. Als de maximumgrens van 180 maanden overschreden wordt, dan wordt de vermindering met voorrang toegepast op de periode waarin de vermindering van de prestaties het minst belangrijk is.

Aanneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen **vanaf 1 januari 2012**

Regels van aanneembaarheid

Bij 1/2,1/3,1/4 loopbaanonderbreking

- maximum 12 maanden zijn GRATIS aanneembaar.
- 24 bijkomende maanden zijn gratis aanneembaar als u of uw inwonende huwelijkspartner kinderbijslag ontvangen voor een kind jonger dan 6 jaar.
- Worden van die 24 maanden afgetrokken: de periodes van loopbaanonderbreking die vóór 1 januari 2012 genomen zijn en die aanneembaar waren omdat het personeelslid of de inwonende echtgenoot kinderbijslag ontvingen voor een kind jonger dan 6 jaar.
- De andere maanden zijn aanneembaar mits validatie door persoonlijke bijdragen.

Opgelet!

Bij 1/5 loopbaanonderbreking

Gratis aanneembaar.

Opmerking

De periodes die genomen worden in het kader van halftijds werken of de vierdagenweek moeten niet gevalideerd worden.

Voorbeeld

U bent ouder dan 50 jaar.

U neemt gedeeltelijke loopbaanonderbrekingen van:

- 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015: halftijdse loopbaanonderbreking;
- 1 januari 2016 tot en met 31 december 2021: 1/4 loopbaanonderbreking.

BEREKENING:

24 maanden halftijdse loopbaanonderbreking	
= 24 x 2,1428 =	51,4272 maanden
72 maanden 1/4 loopbaanonderbreking	
= 72 x 1,6666 =	119,9952 maanden
TOTAAL =	171,4224 maanden

AANNEEMBARE PERIODES:

In dit geval zijn alle periodes aanneembaar want het maximum van 180 maanden is niet overschreden.

- 12 maanden zijn gratis aanneembaar;
- de andere maanden moeten gevalideerd worden.

Aanneembaarheid: periodes van loopbaanonderbreking genomen **vóór 1 januari 2012**

De periodes van loopbaanonderbreking van vóór 1 januari 2012 blijven aanneembaar volgens de regels die op 31 december 2011 van toepassing waren, meer bepaald de:

- eerste 12 maanden gratis aanneembaar;
- volgende 48 maanden aanneembaar mits validatie.

Uitzondering

De validatie is niet vereist voor maximum 24 maanden wanneer u of uw inwonende huwelijkspartner kinderbijslag ontvangt voor een kind dat jonger is dan 6 jaar.

Om de duur van de hierboven vermelde periodes te bepalen, wordt er altijd rekening gehouden met volledige kalendermaanden, ongeacht of het over een volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking gaat.

Dit heeft belangrijke gevolgen: zo zal bijvoorbeeld voor een halftijdse loopbaanonderbreking van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2009 alleen het eerste jaar (van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2008) gratis aanneembaar zijn.

Overgangsmatregelen

Bepaalde periodes van loopbaanonderbreking die vanaf 2012 genomen zijn, worden geacht te zijn ingegaan vóór 1 januari 2012 wanneer dit voordeliger is en op voorwaarde dat de:

- werkgever de aanvraag vóór 28 november 2011 ontvangen heeft;
- RVA de aanvraag ontvangen heeft vóór 1 maart 2011;
- ingangsdatum ten laatste 2 april 2012 is.

Dit geldt ook voor de loopbaanonderbrekingen die meteen volgen op een periode van een thematische loopbaanonderbreking voor ouder-schapsverlof en waarvan de:

- werkgever de aanvraag heeft ontvangen vóór 28 november 2011;
- RVA de aanvraag heeft ontvangen vóór 1 maart 2012;
- ingangsdatum ten laatste 2 april 2012 is.

Door deze periodes te beschouwen als te zijn ingegaan vóór 1 januari 2012 is de toepassing van de regels van aanneembaarheid van vóór de pensioenhervorming mogelijk als deze voordeliger zijn dan de nieuwe regelgeving.

Beperkingen

De periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die aanneembaar zijn voor de pensioenberekening zijn beperkt tot bepaalde hierboven vermelde quota en tot het loopbaankrediet (*zie p. 17 tot 25*). Bij deze quota komen nog andere beperkingen.

Over de hele loopbaan samen zijn maar 60 maanden aanneembaar voor de pensioenberekening.

Om deze 60 maanden vast te stellen, wordt er rekening gehouden met:

- periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking genomen vóór 1 januari 2012;
- thematische loopbaanonderbrekingen (ouderschapsverlof, LO voor palliatieve zorg, LO voor medische zorg) genomen vóór 1 januari 2012;
- periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking genomen vanaf 1 januari 2012.

De beperking is echter niet van toepassing op:

- de bijkomende periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking, van de vierdagenweek en van halftijds werken genomen vanaf 1 januari 2012 en vanaf 50 jaar;
- de thematische loopbaanonderbrekingen genomen vanaf 1 januari 2012.

De periodes van loopbaanonderbreking waarop het quotum van 60 maanden van toepassing is, kunnen de effectieve duur van de loopbaan niet overschrijden.

Voorbeeld

U bent ouder dan 50 jaar.

U hebt vóór 1 januari 2012 5 jaar loopbaanonderbreking genomen.

Het eerste jaar was gratis aanneembaar en u hebt de volgende 4 jaar gevalideerd.

U kunt niet meer genieten van de maatregelen van de algemene regel (*zie p. 28*), omdat de limiet van 60 maanden overschreden is. De periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking, van de vierdagenweek en van het halftijds werken (stelsel voor 50-plussers) en de thematische loopbaanonderbrekingen die u eventueel in de toekomst neemt, kunnen echter wel in aanmerking komen voor het pensioen.

De validatie van de loopbaanonderbreking

Waarom valideren?

De nieuwe wetgeving die van toepassing is vanaf 1 januari 2012 geeft niet langer de mogelijkheid om periodes met volledige loopbaanonderbreking te valideren, de uitzonderingsmaatregelen niet te na gesproken. Enkel de periodes met gedeeltelijke loopbaanonderbreking kunnen nog gevalideerd worden. Het is volkomen normaal dat u zich afvraagt of u er belang bij hebt om periodes van loopbaanonderbreking te valideren door persoonlijke bijdragen te storten.

Gelet op een aantal factoren waarmee rekening moet worden gehouden, is een pasklaar antwoord hier niet mogelijk.

Zo moet er rekening worden gehouden met de beperking tot 60 maanden van de aanneembare periodes van loopbaanonderbreking voor het ambtenarenpensioen (*zie p. 34*).

Er moet ook rekening gehouden worden met de beperking van bepaalde afwezigheidsperiodes voor de berekening van het pensioen (tijdskrediet – *zie p. 17 tot 25*). Gezien het feit dat periodes van loopbaanonderbreking en bepaalde andere afwezigheidsperiodes die in aanmerking komen, beperkt zijn tot een percentage van 20 tot 25% van de werkelijk gepresteerde diensten, hebt u er alle belang bij uw periodes van loopbaanonderbreking te valideren zolang u de grens niet bereikt hebt. De validatie van deze periodes kan u dan een hoger pensioenbedrag opleveren.

Fiscale weerslag

De validatie heeft ook een fiscaal voordeel. U kunt immers het bedrag van uw persoonlijke bijdragen aftrekken van uw brutoberoepsinkomsten. De FPD-Ambtenarenpensioenen bezorgt ieder jaar een fiscaal attest aan wie in de loop van het vorige kalenderjaar bijdragen gestort heeft om de periodes van loopbaanonderbreking te valideren.

Dit attest moet u bij het aangifteformulier van de personenbelasting voegen. Het totaal van de bijdragen zal afgetrokken worden van de beroepsinkomsten van het vorige kalenderjaar.

Voorbeeld

In 2017 wordt een attest afgegeven met het bedrag van de persoonlijke bijdragen, gestort in de loop van het jaar 2016. Dit bedrag wordt vermeld op het aangifteformulier van de personenbelasting van het aanslagjaar 2017 (inkomsten van het jaar 2016).

Bij wie moet u uw loopbaan valideren?

De persoonlijke bijdrage wordt gestort aan de macht of de instelling die uw stelsel van overlevingspensioenen beheert. De schema's op de volgende pagina's vermelden de bevoegde instellingen voor validatie van de loopbaanonderbreking.

De validatie van de loopbaanonderbreking

FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTMINISTERIE - MAGISTRATUUR

SPECIALE KORPSEN – LEGER EN FEDERALE POLITIE – BPOST, PROXIMUS

INSTELLINGEN VAN OPENBAAR NUT (WET VAN 28/04/1958)

VASTBENOEMD?

NEEN

JA



WERKNEMERSPENSIOENEN



AMBTENARENSPENSIOENEN

GEMEENTEN, INTERCOMMUNALES, OCMW, LOKALE POLITIE

VASTBENOEMD?

NEEN

JA



WERKNEMERSPENSIOENEN

AANGESLOTEN BIJ GESOLIDARISEERD PENSIOENFONDS?

NEEN

JA



OCMW/GEMEENTE



AMBTENARENSPENSIOENEN

VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS

VASTBENOEMD?

NEEN

JA



WERKNEMERSPENSIOENEN

TOELATING WEDDESUBSIDIES?

NEEN

JA



WERKNEMERSPENSIOENEN



AMBTENARENSPENSIOENEN

GEMEENTELIJK ONDERWIJS

VASTBENOEMD?

NEEN

JA



WERKNEMERSPENSIOENEN

TOELATING WEDDESUBSIDIES?

NEEN

JA

INDIVIDEEL AANGESLOTEN VOOR PENSIOENMATERIE
BIJ GESOLIDARISEERD PENSIOENFONDS?

NEEN

JA



OCMW/GEMEENTE



AMBTENARENSPENSIOENEN



AMBTENARENSPENSIOENEN

De validatie van de loopbaanonderbreking

PROVINCIAAL ONDERWIJS

VASTBENOEMD?

NEEN

JA



WERKNEMERSPENSIOENEN

TOELATING WEDDESUBSIDIES?

NEEN

JA



PROVINCIE



AMBTENARENSPENSIOENEN

GEMEENSCHAPS ONDERWIJS

VASTBENOEMD?

NEEN

JA



WERKNEMERSPENSIOENEN



AMBTENARENSPENSIOENEN

UNIVERSITAIR ONDERWIJS

VASTBENOEMD?

NEEN

JA



WERKNEMERSPENSIOENEN

BETALING UIT EIGEN VERMOGEN?

NEEN

JA



AMBTENARENSPENSIOENEN



UNIVERSITEIT

FPD = Federale Pensioendienst

De validatie van de loopbaanonderbreking

Hoe gebeurt de validatie?

Als u een periode van loopbaanonderbreking wenst te valideren voor uw pensioen, moet u:

1. Het vereiste verbintenisformulier invullen.

(Er is een specifiek formulier voor de militairen).

U kunt dit formulier krijgen:

- in de Pensioenpunten;
- telefonisch, via de gratis Pensioenlijn 1765 – vanuit het buitenland + 32 78 15 1765 (betalend);
- via de website van de FPD www.pensioendienst.fgov.be – rubriek 'formulieren'.

Het formulier terugsturen naar:

FPD – Contact Center
Zuidertoren
1060 Brussel

2. Tijdig de bijdragen storten.

Aangezien het hier over persoonlijke en vrijwillige bijdragen gaat, kunt u altijd verzaken aan de betaling ervan, zelfs als u de verbintenis hebt ondertekend.

Bedrag van de bijdragen

Om een periode van loopbaanonderbreking te valideren, moet u een bijdrage van 7,5% storten.

Deze bijdrage is het verschil tussen de wedde die u zou ontvangen als u geen loopbaanonderbreking genomen had en de wedde die u nog effectief ontvangt.

De validatie van de loopbaanonderbreking

Betalingstermijnen

De betaling moet bij FPD-Ambtenarenpensioenen toekomen:

- ten laatste op 31 december van het jaar dat volgt op het jaar met de periode dat het personeelslid wenst te valideren;
- en in ieder geval vóór de datum van oppensioenstelling als die daaraan voorafgaat.

Voorbeeld

U wenst de periode van loopbaanonderbreking van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2017 te valideren voor uw pensioen.

De betalingen voor de maanden april tot en met december 2016 moeten uiterlijk op 31 december 2017 op de rekening van de FPD-Ambtenarenpensioenen gestort zijn en de betalingen voor de maanden januari tot en met maart 2017 ten laatste op 31 december 2018.

Opgelet

Als u bijvoorbeeld vanaf 1 september 2016 een rustpensioen van het ambtenarenstelsel geniet, moeten de bijdragen voor de maanden september 2015 tot en met augustus 2016 ten laatste op 31 augustus 2016 op de rekening van de FPD-Ambtenarenpensioenen gestort zijn. Na de ingangsdatum van het pensioen kunnen geen bijdragen meer aanvaard worden.

Verzending van het verbintenisformulier

Om de FPD-Ambtenarenpensioenen toe te laten het verbintenisformulier tijdig te behandelen, is het belangrijk dit formulier zo vlug mogelijk in te vullen en op te sturen, bij voorkeur al bij de ingang van de periode van loopbaanonderbreking.

Na ontvangst van het verbintenisformulier deelt de FPD-Ambtenarenpensioenen u mee hoeveel u moet betalen en wat de betalingsmaatregelen zijn. U moet echter zelf het nodige doen voor de tijdige betaling.

Wacht daarom niet tot enkele dagen voor het verstrijken van de termijn om te betalen. Betalingen die pas na de vooropgestelde datum geboekt zijn, worden niet aanvaard. De FPD-Ambtenarenpensioenen kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor eventuele vertragingen in de uitvoering van betalingsopdrachten door financiële instellingen.

De validatie van de loopbaanonderbreking

Terugbetaling van de bijdragen

Er worden geen bijdragen teruggestort als uit uw dossier blijkt dat de door de betaling van de bijdragen gevalideerde periodes uiteindelijk toch niet aanneembaar zijn voor uw pensioen, omdat uw afwezigheidsperiodes de grens van 20-25% overschrijden (*loopbaan-krediet zie p. 17 tot 25*).

Terugbetaling kan wel in geval van een fout:

- in de bedragen die u gestort hebt (te hoge bedragen);
- in de bezoldiging vermeld door de werkgever;
- van de dienst loopbaanonderbreking tijdens de beslissing (los van de regel van 20-25%).

Een terugbetaling kunt u zelf aanvragen, of uw werkgever, maar ook de FPD-Ambtenarenpensioenen kan tijdens de jaarlijkse controle van de uitgevoerde stortingen het initiatief nemen.

De loopbaanonderbreking van de contractuele personeelsleden

Zowel de statutaire (dit wil zeggen de vastbenoemde personeelsleden) als de contractuele personeelsleden in de overheidssector kunnen periodes van loopbaanonderbreking nemen. Er is echter een verschil tussen de vastbenoemde en de contractuele personeelsleden op het vlak van de gevolgen van een loopbaanonderbreking voor het pensioen.

Voor de personeelsleden die hun loopbaan beëindigen:

- **voor statutair ambtenaar**, is altijd de pensioenregeling van de het ambtenarenstelsel van toepassing. Dat geldt zelfs wanneer de loopbaanonderbreking werd toegekend vóór de vaste benoeming.
- **in contractueel dienstverband**, is altijd de pensioenregeling van het werknemersstelsel van toepassing.

Het contractueel personeelslid wordt vervolgens vast benoemd

Hoe verloopt de pensioenberekening wanneer u periodes loopbaanonderbreking als contractueel hebt genomen en daarna vast benoemd wordt?

Wanneer een contractueel personeelslid vast benoemd wordt, zullen de periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die genomen werden als contractueel personeelslid, in aanmerking worden genomen voor het ambtenarenpensioen volgens dezelfde regels als deze die van toepassing zijn op de vastbenoemde personeelsleden.

De periodes van loopbaanonderbreking, die werden genomen als contractueel personeelslid, zullen dus niet in aanmerking worden genomen voor het ambtenarenpensioen als de periodes:

- die gratis aanneembaar zijn in het ambtenarenstelsel werden overschreden;
- niet werden gevalideerd door het storten van de bijdragen in het werknemersstelsel bij de FPD-Werknemerspensioenen (de vroegere Rijksdienst voor Pensioenen [RVP]).

Wanneer de pensioenaanvraag als statutair ambtenaar wordt ingediend zal de FPD onderzoeken of betrokkene al dan niet bijdragen heeft gestort aan de FPD-Werknemerspensioenen voor de loopbaanonderbrekingen genomen als contractueel personeelslid. Als de toegelaten duur van de aanneembare periodes voor het overheidspensioen wordt overschreden zal de FPD-Ambtenarenpensioenen een beperking gebruiken (in alle gevallen tot 60 maanden). De bijdragen zullen ambtshalve worden overgedragen tussen het pensioenstelsel van de werknemers (FPD-Werknemerspensioenen) en dat van de ambtenaren (FPD-Ambtenarenpensioenen).

Loopbaanonderbreking van militairen

De regelgeving over de periodes van loopbaanonderbreking voor militairen is niet gewijzigd door de wetten van 28 december 2011 en 13 december 2012. Die blijft dus identiek aan de regelgeving die toegepast werd vóór 1 januari 2012.

De periodes van loopbaanonderbreking zijn aanneembaar volgens volgende regels:

- de eerste 12 maanden gratis;
- de volgende 48 maanden zijn aanneembaar mits validatie, dus door storting van persoonlijke bijdragen.

Uitzondering

De storting van een bijdrage is niet vereist gedurende maximum 24 maanden als u of uw inwonende huwelijkspartner kinderbijslag ontvangen voor een kind jonger dan 6 jaar. Deze periode moet niet noodzakelijk overeenkomen met het 2^e en 3^e jaar van de loopbaanonderbreking.

De deeltijdse prestaties

Koninklijk besluit nr. 206 van 29 augustus 1983
De berekeningswijze die door het koninklijk besluit (KB)
206 werd ingevoerd, laat toe rekening te houden
met het belang van de effectief gepresteerde diensten
om het pensioenbedrag vast te leggen.

Deeltijdse prestaties en de pensioenberekening..... 44



Deeltijdse prestaties en de pensioenberekening

Algemeen principe

Als u tijdens uw loopbaan deeltijdse prestaties doet en de afwezigheden niet meetellen voor de pensioenberekening, dan wordt het volgende principe toegepast:

$$\text{Globale loopbaanverhouding} = \frac{\text{effectieve prestaties}}{\text{volledige prestaties}}$$

Het pensioen wordt berekend op basis van de wedden die overeenkomen met de volledige prestaties. Het is de duur van uw diensten die proportioneel verminderd wordt in functie van de verhouding tussen de effectieve en de volledige prestaties. Dit principe is van toepassing op de diensten en periodes vanaf 1 januari 1983.

Waarom het KB 206?

Het hierboven beschreven principe werd ingevoerd om een aantal onevenwichtige situaties te verhelpen.

Vóór de publicatie van KB 206 hield men enkel rekening met de laatste 5 jaar van de loopbaan (ondertussen is dat de laatste 10 jaar geworden). Dit had tot gevolg dat personen die de laatste 5 jaar van hun loopbaan gedeeltelijke prestaties hadden, hun pensioen sterk verminderd zagen, zelfs al hadden ze voordien altijd voltijds gewerkt. Het pensioenbedrag van personen die de laatste 5 jaar van hun loopbaan voltijds werkten, maar voordien deeltijds gewerkt hadden, werd echter niet beïnvloed.

Schematisch voorbeeld

Wedde die overeenkomt met volledige prestaties	Loopbaan	Loopbaan-duur	Reële duur van de diensten	Gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar	Pensioen-berekening VÓÓR KB 206	Pensioen-berekening NA KB 206
€ 40 000/jaar	35 jaar voltijds 5 jaar halftijds	40 jaar	37,5	€ 20 000	$40/60 \times € 20\,000$ = € 13 333	$37,5/60 \times € 40\,000$ = € 25 000
€ 40 000/jaar	35 jaar halftijds 5 jaar voltijds	40 jaar	22,5	€ 40 000	$40/60 \times € 40\,000$ = € 26 666	$22,5/60 \times € 40\,000$ = € 15 000

Dankzij deze berekeningswijze is het pensioen, bij eenzelfde wedde, hoger wanneer de effectieve prestaties groter zijn. De berekening in het kader van KB 206 is ingewikkeld en moet gecombineerd worden met de berekening van het tijdskrediet voorzien in KB 442.

Deeltijdse prestaties en de pensioenberekening

De berekeningen vragen om de expertise van pensioenspecialisten en kunnen in deze brochure niet in detail toegelicht worden.

Onthoud dat wanneer u onvolledige prestaties hebt uitgevoerd, de FPD-Ambtenarenpensioenen de globale loopbaanverhouding zal berekenen. Met andere woorden, het percentage dat de verhouding weergeeft tussen de diensten die u tijdens uw ganse loopbaan hebt uitgevoerd (verminderde duur van uw ganse loopbaan) en de niet-verminderde duur van de loopbaan.

Voorbeeld

Verminderde duur van de diensten: 186 maanden
Niet-verminderde duur van de diensten: 480 maanden.

$$\text{Globale loopbaanverhouding} = \frac{186 \text{ maanden}}{480 \text{ maanden}} = 0,3875$$

Invloed van de globale loopbaanverhouding

1. Bij het vaststellen van het bedrag van het relatief maximum van het pensioen

Rustpensioenen van het ambtenarenstelsel kunnen niet hoger zijn dan $3/4$ (0,75) van de wedde die dient als basis voor hun verrekening. Als tijdens de berekening van uw pensioen het KB 206 moet worden toegepast, dan beïnvloedt de verkregen verhouding ook het relatief maximum.

Voorbeeld

- De globale loopbaanverhouding bedraagt 0,7.
- Uw loopbaanduur bedraagt 35 jaar (loopbaanbreuk 1/60).
- Uw referentiewedde is € 25 000.

1) Toepassing van de basisformule voor de pensioenberekening

(Nominale pensioen = referentiewedde X loopbaanduur / door loopbaanbreuk)
€ 25 000 X 35 / 60 = € 14 583,33

2) Toepassing van de formule voor het relatief maximum

(Wedde X 0,75 X globale loopbaanverhouding)
€ 25 000 X 0,75 X 0,7 = € 13 125,00

De toepassing van de globale loopbaanverhouding zorgt er in dit voorbeeld voor dat het uiteindelijke pensioenbedrag tot € 13 125 beperkt zal moeten worden.

Deeltijdse prestaties en de pensioenberekening

Voorbeeld

2. Bij de berekening van het gewaarborgd minimum als de duur van de diensten minder dan 20 jaar bedraagt

- De globale loopbaanverhouding bedraagt 0,5.
- Uw loopbaanduur bedraagt 30 jaar halftijds (loopbaanbreuk 1/60) wat overeenkomt met 15 jaar gepresteerde diensten.
- Uw referentiewedde bedraagt € 19 000.

1) Toepassing van de basisformule van de pensioenberekening

(Nominaal pensioen =
referentiewedde X loopbaanduur / door loopbaanbreuk)
€ 19 000 X 15 / 60 = € 4 750,00

2) Toepassing van de globale loopbaanverhouding op het gewaarborgd minimum

Het gewaarborgd minimum wegens leeftijdsgrens voor een alleenstaande bedraagt € 9 601 (niet-geïndexeerd jaarlijks basisbedrag).

€ 9 601 X 0,5 = € 4 800,50

Het gewaarborgd minimum dat u kunt krijgen in dit geval bedraagt € 4 800,50 (niet-geïndexeerd jaarlijks basisbedrag).

Op de diplomabonificatie

Ook de diplomabonificatie wordt bij de berekening van het pensioen in aanmerking genomen rekening houdend met de toepassing van het KB 206.

Voorbeeld

- De globale loopbaanverhouding bedraagt 0,8682.
- U hebt een master
(minimum studieduur 4 jaar x 12 maanden = 48 maanden)
behaald die een vereiste was bij uw benoeming.

De diplomabonificatie wordt dan:

48 maanden X 0,8682 = 41,67 maanden

Bijlage



Percentages van loopbaankrediet

**Percentages voor
de personen geboren
tussen 1 januari 1951
en 31 december 1955**

1951	januari	25,00
	februari	24,91
	maart	24,83
	april	24,75
	mei	24,66
	juni	24,58
	juli	24,50
	augustus	24,41
	september	24,33
	oktober	24,25
	november	24,16
	december	24,08

1952	januari	24,00
	februari	23,91
	maart	23,83
	april	23,75
	mei	23,66
	juni	23,58
	juli	23,50
	augustus	23,41
	september	23,33
	oktober	23,25
	november	23,16
	december	23,08

1953	januari	23,00
	februari	22,91
	maart	22,83
	april	22,75
	mei	22,66
	juni	22,58
	juli	22,50
	augustus	22,41
	september	22,33
	oktober	22,25
	november	22,16
	december	22,08

1954	januari	22,00
	februari	21,91
	maart	21,83
	april	21,75
	mei	21,66
	juni	21,58
	juli	21,50
	augustus	21,41
	september	21,33
	oktober	21,25
	november	21,16
	december	21,08

1955	januari	21,00
	februari	20,91
	maart	20,83
	april	20,75
	mei	20,66
	juni	20,58
	juli	20,50
	augustus	20,41
	september	20,33
	oktober	20,25
	november	20,16
	december	20,08

De Pensioendienst Dienstverlening & contact

Enkele woorden over de Pensioendienst	50
De Pensioendienst contacteren	51
Het Contact Center van de Pensioendienst.....	51
Het Contact Center BETALINGEN van de Pensioendienst	51
Een Pensioenpunt bezoeken	52
U hebt een klacht?	54



Enkele woorden over de Pensioendienst

Op 1 april 2016 zijn de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) en de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) gefuseerd om samen de Federale Pensioendienst - kortweg FPD of dé Pensioendienst - te vormen.

Opdracht

De FPD:

- geeft op een heldere manier advies en informatie over het pensioen, via verschillende kanalen die aangepast zijn aan de behoeften en aan de doelgroepen;
- berekent de pensioenen van de werknemers, de ambtenaren, en de IGO op basis van gegevens die tot zijn beschikking gesteld worden; vervolgens betekent hij hun rechten aan de (toekomstige) gepensioneerden;
- betaalt de pensioenen van de werknemers, de ambtenaren, de zelfstandigen en ook de IGO, en verbindt zich ertoe een correcte en stipte betaling aan zijn klanten te verzekeren;
- ondersteunt het beleidswerk, door zijn gegevens, zijn analyses en zijn expertise op strategisch, juridisch, financieel en actuair gebied ter beschikking te stellen van de politieke beslissers.

De Pensioendienst contacteren

Via mypension.be

Via uw online dossier op mypension.be kunt u uw gegevens 7d/7 en 24u/24 raadplegen en wijzigen.

U kunt uw vragen ook online doorsturen.

Hoe?

Gebruik een kaartlezer en uw identiteitskaart (e-ID) met uw pincode om op een beveiligde manier in te loggen in uw persoonlijk dossier.

Het Contact Center van de Pensioendienst

Per telefoon

U kunt het Contact Center bereiken via de **Pensioenlijn 1765** (gratis vanuit België) (+ 32 78 15 1765 betalend vanuit het buitenland). Het Contact Center is alle werkdagen bereikbaar van 9.00 tot 12.00 uur en van 13.00 tot 17.00 uur (behalve vrijdag tot 16.00 uur). De **Pensioenlijn** is het resultaat van een nauwe samenwerking tussen de 2 pensioeninstellingen (FPD en RSVZ).

Per mail

cc@sfpd.fgov.be

Per brief

Federale Pensioendienst
Zuidertoren – 1060 Brussel

Vermeld bij elk contact uw rijksregisternummer (uw omgekeerde geboortedatum + 5 cijfers).
U vindt het op de keerzijde van uw identiteitskaart.

Het Contact Center BETALINGEN van de Pensioendienst

Per telefoon

Gratis vanuit België via de **Pensioenlijn 1765** + code 6151
Betalend vanuit het buitenland: + 32 78 15 1765 + code 6151
Bel naar het nummer **1765** en luister aandachtig naar de instructies:
druk **1** voor Nederlands,
druk vervolgens **opnieuw op 1**
geef dan de **code 6151** in
en maak uw keuze in functie van de reden van uw oproep.

Per mail

ccpay@sfpd.fgov.be

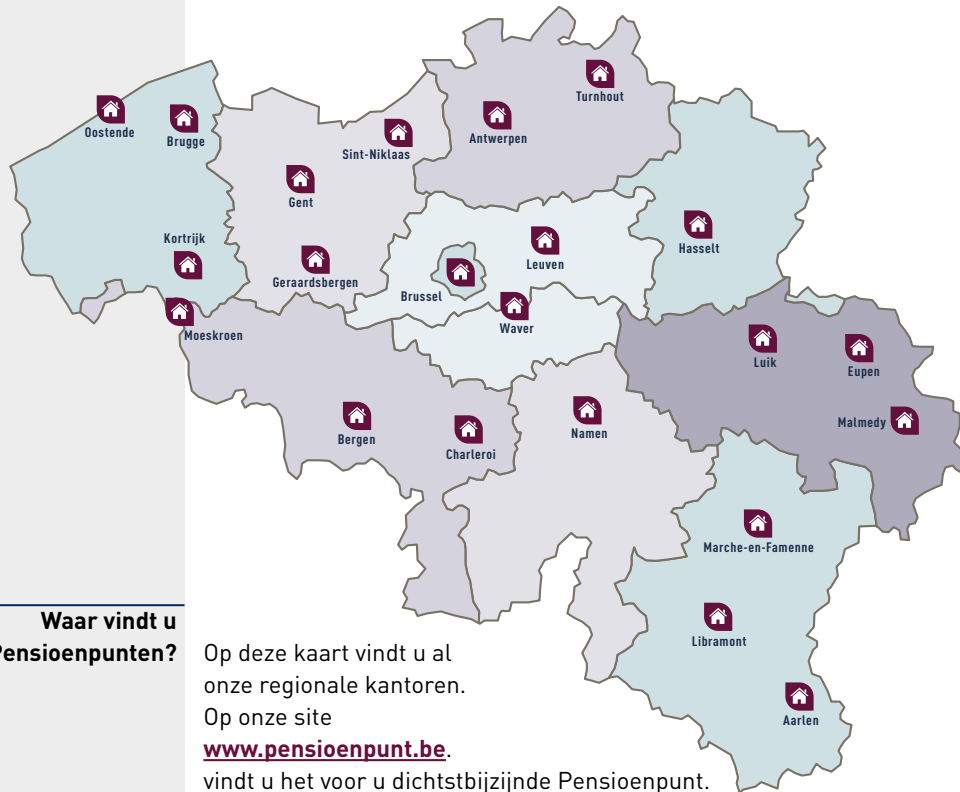
Per brief

Federale Pensioendienst -
Dienst Betalingen (Ambtenarenpensioenen)
Zuidertoren -1060 Brussel

De Pensioendienst contacteren

Een Pensioenpunt bezoeken

In de **Pensioenpunten** kunt u rechtstreeks in contact komen met speciaal opgeleide FPD-medewerkers. Ze gebruiken hun jarenlange ervaring om te antwoorden op uw algemene of concrete vragen over de pensioenen van ambtenaren, van werknemers en ook van zelfstandigen.



Waar vindt u de Pensioenpunten?

Op deze kaart vindt u al onze regionale kantoren.

Op onze site www.pensioenpunt.be

vindt u het voor u dichtstbijzijnde Pensioenpunt.

U houdt er best rekening mee dat de bezoekers tijdens de onthaaluren zonder afspraak onthaald worden in volgorde van aankomst.

Sommige Pensioenpunten ontvangen u op afspraak, zodat u lange wachttijden kunt vermijden. Op onze website kunt u zien waar dit mogelijk is, en welk nummer u daarvoor moet bellen.

De Pensioendienst contacteren

Een Pensioenpunt bezoeken

Enkele praktische tips

- Bereid uw vragen goed voor:
 - neem zoveel mogelijk documenten en gegevens in verband met uw vraag mee;
 - en
 - breng ook een document mee waarop uw rijksregisternummer vermeld staat.

- Dikwijls kan de medewerker van het Pensioenpunt u meteen helpen, maar soms gebeurt het ook dat hij uw gegevens noteert om bijkomende gegevens op te zoeken, en u vraagt om op een volgend Pensioenpunt terug te komen. Hou er dus rekening mee dat u soms wat moet wachten. Het kan tijd vragen om in een specifiek geval een volledig antwoord te geven.

U hebt een klacht?

U bent het niet eens met een beslissing die door de Pensioendienst is genomen (toekenning pensioenrecht, pensioenbedrag, ...), u vindt dat u te lang op een antwoord of een beslissing hebt moeten wachten, u bent niet tevreden over het gedrag van een FPD-medewerker, de bereikbaarheid of de gegeven informatie? **U kunt hierover een klacht indienen.**

Hoe dient u in de praktijk uw klacht in?

- 1 De eenvoudigste manier: gebruik het bestaande klachtenformulier. Dat kunt u verkrijgen:
 - op onze website;
 - aan het onthaal van de Pensioendienst;
 - in de Pensioenpunten;
 - via het Contact Center van de Pensioendienst: telefonisch via de **Pensioenlijn 1765** (gratis vanuit België).
- 2 U stuurt het volledig ingevulde en ondertekende formulier per post ter attentie van de klachten-coördinator, Zuidertoren, 1060 Brussel of via mail naar: klachten@sfpd.fgov.be.
- 3 U kunt ook een gewone brief sturen, maar vermeld dan zeker altijd de volgende gegevens zodat de Pensioendienst uw klacht kan behandelen:
 - uw naam en uw voornaam;
 - uw rijksregisternummer (uw omgekeerde geboortedatum +5 cijfers), vermeld op de keerzijde van uw identiteitskaart;
 - uw adres;
 - uw telefoonnummer en/of uw mailadres.
 Verder vermeldt u:
 - duidelijk dat u een klacht hebt;
 - zo concreet en duidelijk mogelijk waarover u een klacht hebt.



Klachten over onze dienstverlening?

Meer informatie over klachtenmanagement vindt u:

- op onze website www.pensioendienst.fgov.be, in de rubriek 'contact';
- in onze brochure '[Klachten over onze dienstverlening?](#)'