

Zwangerschap en geboorte

Wettelijke regeling

januari 2011



CM. Op uw gezondheid.



Inhoud

De eerste vijf maanden 4

Kennisgeving van de zwangerschap 4

Werkverwijdering 4

Afwezigheid op het werk voor
zwangerschapsonderzoeken 4

Vanaf de zesde maand 5

Aanvraag kraamgeld 5

Aanvraag kraamzorg 6

Moederschapsrust en bevalling 7

Moederschapsbescherming 7

Moederschapsrust 7

- Werkneemsters 7

- Vastbenoemde ambtenaren 10

- Werkneemsters met een zelfstandig
bijberoep 10

- Zelfstandigen 10

Een kindje kopen kost geld 14

CM-Hospitaalplan 15

Na de geboorte 17

Kraamzorg 17

Borstvoedingsverlof 17

Borstvoedingspauze 18

Vaderschapsverlof 18

Vaderschapsverlof bij hospitalisatie of
overlijden van de moeder 19

Adoptieverlof 19

Ouderschapsverlof 21

Aangifte van geboorte 21

Proficiat met je toekomstige kindje! CM wenst je alvast een aangename zwangerschap en een pracht van een baby. Bij een bevalling komt echter heel wat administratieve rompslomp kijken. CM wil je met deze brochure wegwijs maken in alle administratieve facetten rond moederschapsrust en geboorte.

Als iets onduidelijk blijft na het lezen van deze brochure, kun je uiteraard altijd terecht in je CM-kantoor.

De eerste vijf maanden

Kennisgeving van de zwangerschap

Een werknemster die zwanger is, moet de werkgever daarvan zo snel mogelijk op de hoogte brengen met een doktersattest waarop de vermoedelijke bevallingsdatum staat. Vanaf dat ogenblik treedt het 'statuut van beschermde persoon' in werking.

Je werkgever mag je niet ontslaan - tenzij om ernstige redenen - vanaf het ogenblik dat hij op de hoogte is van de zwangerschap tot één maand na het einde van de bevallingsrust. De wet voorziet ook een aantal beschermingsmaatregelen om te vermijden dat moeder en kind risico's lopen vóór en na de geboorte (bv. een mogelijk verbod op nachtarbeid of overwerk).

Werkverwijdering

Bij een geground gezondheidsrisico zijn beschermingsmaatregelen van toepassing. Na evaluatie door de arbeidsgeneesheer MOET de werkgever de nodige maatregelen nemen. Hij kan indien nodig de werkomstandigheden aanpassen of zelfs de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen. Als de arbeidsgeneesheer je verbiedt te werken omwille van mogelijke risico's voor je zwangerschap, moet je zo vlug mogelijk je ziekenfonds daarvan op de hoogte brengen. Tot de aanvang van de moederschapsrust ontvang je dan een vervangingsinkomen. Je werkgever bezorgt je een attest voor je ziekenfonds.

Afwezigheid op het werk voor zwangerschapsonderzoeken

Je mag afwezig zijn op het werk (met behoud van je loon) gedurende de tijd die nodig is voor zwangerschapsonderzoeken. Uiteraard is dat enkel toegelaten als die niet kunnen plaatsvinden buiten de normale werkuren en je de werkgever vooraf op de hoogte brengt. Bovendien moet een medisch getuigschrift je afwezigheid staven.



Vanaf de zesde maand

Aanvraag kraamgeld

Het kraamgeld is de som die uitbetaald wordt bij de geboorte van elk kind dat recht geeft op kinderbijslag. Het wordt uitbetaald door het kinderbijslagfonds voor werknemers of door het sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen.

De aanvraag

Je kunt het kraamgeld aanvragen vanaf de zesde maand van je zwangerschap tot drie jaar na de geboorte. Het aanvraagformulier verkrijg je via de werkgever van de vader of het kinderbijslagfonds waarbij die werkgever of je eigen werkgever is aangesloten. Bij aanvraag vóór de geboorte voeg je een medisch attest met de vermoedelijke bevallingsdatum bij het aanvraagformulier. Bij aanvraag na de geboorte voeg je het geboortecertificaat dat je krijgt bij afgifte in de gemeente bij het aanvraagformulier. Bij ongehuwde samenwoners waarvan de vader het kind (nog) niet erkend heeft en de moeder in loonverband werkt, is het die laatste die de geboortepremie moet aanvragen.

Het bedrag

Voor het eerste kind: 1 152,57 euro. Voor elk volgend kind: 867,17 euro (index 1 september 2010, deze bedragen zijn niet belastbaar). Als het kind voor een van beide ouders het eerste is, wordt het bedrag voor een eerste kind uitbetaald. Bij meerlingen geeft elk kind recht op het bedrag voor een eerste kind.

Bij een miskraam vóór de zesde maand zwangerschap heb je geen recht op kraamgeld of uitkering wegens moederschaprust. De duur van de arbeidsongeschiktheid wordt dan bepaald door de geneesheer. Kraamgeld wordt wel toegekend bij een doodgeboren kind alsook voor een miskraam na minstens 180 dagen zwangerschap.

Het gewaarborgd kraamgeld

Als je geen recht hebt op kraamgeld omdat je bijvoorbeeld nooit gewerkt hebt en je van het OCMW een bestaansminimum ontvangt, kun je het kraamgeld aanvragen bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, Trierstraat 70, 1000 Brussel, tel. 02 237 21 11.

Je moet de aanvraag indienen binnen de 90 dagen na de geboorte, zoniet vervallen de rechten op het gewaarborgd kraamgeld.



Aanvraag kraamzorg

Kraamzorg wordt georganiseerd door zelfstandige vroedvrouwen, kraamcentra of diensten voor thuis- of gezinsverpleging. Ze organiseren en coördineren deskundige, aangepaste hulp zowel vóór als na de bevalling. Een kraamverzorgster komt bij je thuis, enerzijds voor de verzorging van moeder en kind en anderzijds om te helpen bij huishoudelijke taken.

Het uurtarief wordt berekend volgens je inkomen. Dien tijdig je aanvraag in met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum en de periode waarin je gebruik wenst te maken van kraamzorg.

CM-voordeel

CM geeft een tegemoetkoming van vier euro per gepresteerd uur door een erkende kraamzorgdienst. De tegemoetkoming wordt uitgekeerd voor prestaties vanaf drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum tot drie maanden na de geboorte (bij thuisbevalling of poliklinische bevalling) of tot drie maanden na het ontslag van de pasgeborene uit het ziekenhuis.

De tegemoetkoming geldt voor 30 uur kraamzorg per kind en per ouder die bij CM is aangesloten. Zo kan je CM-voordeel oplopen tot 240 euro als beide ouders CM-lid zijn. Ook alleenstaande ouders kunnen tot 60 uur CM-tegemoetkoming ontvangen. Voor meer info, zie www.cm.be/skoebidoe.



Moederschapsrust en bevalling

De een noemt het moederschapsrust, de ander moederschapsverlof, een derde heeft het over bevallingsverlof en nog een vierde zegt iets over zwangerschapsrust. Eigenlijk bedoelen ze allemaal hetzelfde: moederschapsbescherming.

Moederschapsbescherming

Moederschapsbescherming is de bescherming van de gezondheid van moeder en kind tegen alle gevaren die eigen zijn aan het werk en die een schadelijke invloed kunnen uitoefenen op de gezondheid van de moeder of het kind en dat zowel vóór als na de geboorte.

Moederschapsbescherming omvat:

- de periode van 'werkverwijdering' wegens schadelijke of gevaarlijke arbeid tijdens de zwangerschap (zie pagina 4);
- de eigenlijke moederschapsrust (pre- en postnataal);
- de periode van 'werkverwijdering' voor wie pas bevallen is of borstvoeding geeft. Tijdens die periode wordt meestal een moederschapsuitkering betaald door het ziekenfonds.

We geven hierbij de wettelijke voorzieningen die gelden tijdens de eerste vijf maanden van de zwangerschap, van de zesde maand tot aan de moederschapsrust, tijdens de moederschapsrust en na de geboorte.

Moederschapsrust

Werknemsters

De periode van moederschapsrust bedraagt 15 weken voor loontrekkenden.

Die is opgesplitst in:

- een periode vóór de bevalling, namelijk zes weken prenatale rust die samengesteld is uit:
 - vijf weken facultatieve prenatale rust. Die weken moet je niet noodzakelijk als prenatale rust opnemen. Ze kunnen onder bepaalde voorwaarden overgedragen worden naar de postnatale rust;
 - één week verplichte prenatale rust.
- een periode na de bevalling, namelijk negen weken postnatale rust:
 - negen weken verplichte postnatale rust, die begint op de werkelijke bevallingsdatum en eventueel verlengd wordt met het overdraagbaar gedeelte, namelijk de facultatieve weken van de prenatale rust.

Zwanger van een tweeling of een meerling

Als je in verwachting bent van een tweeling of een meerling heb je recht op 19 weken moederschapsrust in plaats van 15 weken.

De periode van 19 weken is samengesteld uit:

- zeven weken facultatieve prenatale rust. Die weken moet je niet noodzakelijk als prenatale rust opnemen. Ze kunnen onder bepaalde voorwaarden overgedragen worden naar de postnatale rust;
- één week verplichte prenatale rust.

- negen weken verplichte postnatale rust en maximaal twee weken facultatieve postnatale rust. Die periode kan eventueel nog verlengd worden met de facultatieve weken van de prenatale rust die overgedragen worden.

De periode van de vijf facultatieve weken (zeven weken bij geboorte van een meerling) kan eventueel overgedragen en toegevoegd worden aan de postnatale rust. Dit kan als de moeder tijdens de facultatieve periode vóór de bevalling is blijven verder werken of werkloos is gebleven of als ze dagen kan bewijzen die gelijkgesteld zijn aan gewerkte dagen (bijvoorbeeld vakantiedagen).

Niet alle dagen zijn overdraagbaar. Ziekte-dagen, dagen van arbeidsongeval, dagen die gedekt zijn door contractbreukvergoeding en de periode van loopbaanonderbreking die samenvalt met de periode van de prenatale rust, kunnen niet overgedragen worden naar de postnatale rust.

Uitzondering: voor de werkneemster die voltijdse loopbaanonderbreking neemt om een activiteit als onthaalouder uit te oefenen en tijdens die periode moederschapsrust wenst op te nemen, is de periode van loopbaanonderbreking die samenvalt met de periode van de prenatale rust wel overdraagbaar.

De laatste week vóór de bevalling kan nooit overgedragen worden. Werken of stempelen tot de laatste dag levert dus geen 15 maar 14 weken (18 weken bij de geboorte van een meerling) moederschapsrust op. Ook bij een vroegtijdige bevalling kan de periode van de moederschapsrust minder dan 15 weken (19 weken bij meerlingen) bedragen. Je hebt

er dus baat bij om tijdig te stoppen met werken. Specialisten raden aan het werk neer te leggen vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

Als de geboorte later plaatsvindt dan voorzien en je de zes weken (acht weken bij de geboorte van een meerling) voor de vermoedelijke datum al hebt opgenomen, wordt de periode van moederschapsrust verlengd. In dat geval duurt de moederschapsrust dus langer dan 15 weken (19 weken bij de geboorte van een meerling).

Als je minimaal zes weken (acht weken bij de geboorte van een meerling) arbeidsongeschikt bent vóór je bevalling, dan kun je genieten van een bijkomende week (maximaal zeven dagen) nabevallingsrust. Die aanvraag dien je in bij je werkgever en je ziekenfonds. Het aanvraagformulier kun je krijgen in je CM-kantoor of kun je downloaden via www.cm.be.

Als je kindje na de geboorte langer dan zeven dagen (dag van de geboorte inbegrepen) ononderbroken gehospitaliseerd was, dan kun je een aanvraag tot verlenging van de moederschapsrust indienen. De moederschapsrust wordt dan verlengd met een periode die gelijk is aan het aantal dagen hospitalisatie van de pasgeborene verminderd met zeven dagen, en bedraagt maximaal vierentwintig weken.

De aanvraag dien je in bij je werkgever en je ziekenfonds vóór het einde van de nabevallingsrust door middel van een attest dat de periode van hospitalisatie van je kindje vermeldt. Dat attest kun je verkrijgen in de verpleeginstelling.

Als de moederschapsrust na de negen weken verplichte postnatale rust (elf weken bij een meerling) nog verlengd kan worden met ten minste twee weken, kunnen de laatste twee weken van de moederschapsrust omgezet worden in postnatale verlofdagen. Die dagen kunnen opgenomen worden tijdens de eerste acht weken vanaf de werkhervatting, om zo de overgang geleidelijker te laten verlopen.

De aanvraag

Bij het begin van de moederschapsrust bezorg je een doktersattest aan je ziekenfonds. Dat attest vermeldt de vermoedelijke bevallingsdatum en de datum van staking van je beroepsactiviteit.

Gebruik daarvoor het briefje 'vertrouwelijk', dat ook voor de aangifte van ziekteperiodes wordt gebruikt. Zulke briefjes zijn verkrijgbaar in je CM-kantoor of kun je downloaden via www.cm.be.

Je ziekenfonds stuurt je een inlichtingenblad. Dat formulier moet je zo snel mogelijk invullen en terug bezorgen aan het ziekenfonds. Je werkgever krijgt de vraag naar je loongegevens rechtstreeks van het ziekenfonds. Ook de werkloosheidsdiensten zullen hun gegevens rechtstreeks aan het ziekenfonds bezorgen. CM zal je altijd laten weten bij welke werkgever en/of werkloosheidsdienst ze je loongegevens heeft opgevraagd. Zo kun je nagaan of de gegevens correct zijn. Je ontvangt van de adviserend geneesheer van je ziekenfonds een 'ontvangstmelding van een attest van moederschapsrust'. Het is belangrijk dat je na de geboorte van je kindje een uittreksel uit de geboorteakte

bezorgt aan je CM-kantoor. Dat geboortecertificaat wordt uitgereikt door de dienst bevolking van de gemeente van de plaats van geboorte.

Het bedrag van de uitkering

De hieronder vermelde bedragen zijn dagbedragen. De uitkeringen worden berekend en betaald in het zesdagenstelsel (index 1 januari 2011).

- Het begrensd loon maandbedrag is 3 161,10 euro.
- Het maximumdagbedrag begrensd loon is 121,58 euro.
- 79,50 % van het begrensd loon is 96,66 euro.
- 78,24 % van het begrensd loon is 95,12 euro.
- 75 % van het begrensd loon is 91,19 euro.
- 60 % van het begrensd loon is 72,95 euro.
- RVA: (bedrag werkloosheidsuitkering + 19,50 %) of 74,65 euro.
- RVA: (bedrag werkloosheidsuitkering + 15 %) of 70,42 euro.

Als dit overzicht onvoldoende informatie geeft, kun je gerust contact opnemen met de medewerkers van je CM-ziekenfonds. Hou er rekening mee dat er pas een juiste berekening van je uitkering gemaakt kan worden nadat je ziekenfonds het ingevulde 'Inlichtingenblad uitkeringen' heeft ontvangen. De uitbetaling van de moederschapsvergoeding gebeurt halfmaandelijks door een overschrijving op je rekening.

Er wordt een bedrijfsvoorheffing van 11,11 % ingehouden op de ziekte-uitkeringen tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid. Hetzelfde geldt voor uitkeringen in het kader van de moederschapsbescherming zoals onder meer moederschaps- en vaderschapsverlof, adoptieverlof, borstvoedingspauzes en werkverwijdering.

Vastbenoemde ambtenaren

Voor vastbenoemde ambtenaren gelden dezelfde regels als voor loontrekkenden wat de periode van het zwangerschapsverlof betreft. Tijdens de volledige periode wordt hun loon doorbetaald, zodat een aangifte bij het ziekenfonds overbodig is. Aangifte moet wel gebeuren bij de werkgever.

Werkneemsters met een zelfstandig bijberoep

De werkneemster die tijdens een periode van moederschapsbescherming haar zelfstandig bijberoep verder wilt uitoefenen, moet toestemming vragen aan de adviserend geneesheer van haar ziekenfonds. Ze legt de adviserend geneesheer een medisch getuigschrift voor waaruit blijkt dat de activiteit geen risico inhoudt voor haar gezondheid en die van haar kind.

De moederschapsuitkeringen van 78,24 % zullen tijdens die periode met 10 % verminderd worden ongeacht de hoogte van de inkomsten van haar zelfstandig bijberoep.

Om recht te hebben op de uitkeringen voor moederschapsrust (15/19 weken) moet de werkneemster zes weken (acht weken voor de geboorte van een meerling) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum alle activiteiten stopzetten.

Zelfstandigen

Vrouwelijke zelfstandigen hebben de mogelijkheid om acht weken moederschapsrust (bij een meerling negen weken) te nemen. Sinds 1 januari 2009 is het opnemen van moederschapsrust versoepeld en bestaat er een verplichte en een facultatieve rustperiode.

Uitkering

Eerste 30 dagen

Werkneemster verbonden door contract

82 % van het onbegrensd loon

Werkneemster niet meer onder contract

79,50 % van het begrensd loon

Volledig werkloze

Bedrag werkloosheidsuitkering + 19,50 % van het loon waarop je werkloosheidsuitkering berekend werd

Deeltijds werkende en werkloosheid

Berekening op basis van loon- en werkloosheidsgegevens

De verplichte rust bestaat uit drie weken, waarvan één week vóór de bevalling en twee weken na de bevalling genomen moeten worden. De facultatieve rust (vijf weken of zes in geval van een meerling) kan als volgt gekozen worden:

- één of twee weken facultatief prenataal verlof (dus bovenop de week verplichte prenatale rust);
- één of meerdere periodes van zeven kalenderdagen facultatief postnataal verlof (dus bovenop de twee weken verplichte postnatale rust).

De facultatieve rust kan opgenomen worden tot 21 weken vanaf het einde van de verplichte bevallingsrust. Ook meewerkende echtgenotes met mini of volledig sociaal statuut kunnen ervan genieten als ze in dat statuut minstens zes maanden in regel zijn met de ziekteverzekering.

Laat je behandelende arts de vermoedelijke bevallingsdatum invullen op het formulier 'Aanvraag moederschapsuitkering zelfstandigen' (in je CM-kantoor of op www.cm.be). Vermeld daarop ook de datum vanaf wanneer je alle activiteiten stopzet en hoeveel weken moederschapsrust je wilt opnemen. Bezorg na de geboorte zo snel mogelijk een uittreksel van de geboorteakte aan CM. Als je opnieuw begint te werken, bezorg CM dan ten laatste twee dagen na de werkhervatting een verklaring van werkhervatting.

Bedrag

Sinds 1 september 2010 bedraagt de uitkering 383,24 euro per week.

De uitkering wordt in twee keer betaald:

- een eerste keer binnen de maand na het einde van de verplichte rust;
- een tweede keer binnen de maand na de definitieve hervatting van je activiteit.

Opgelet: dat bedrag wordt verminderd met 11,11 % bedrijfsvoorheffing.

Vanaf de 31ste dag tot 15/19 weken en/of na 15/19 weken	Werkverwijdering	Borstvoedingsverlof
75 % van het begrend loon	78,24 % van het begrend loon	60 % van het begrend loon
75 % van het begrend loon	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Bedrag werkloosheidsuitkering + 15 % van het loon waarop je werkloosheidsuitkering berekend werd	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Berekening op basis van loon- en werkloosheidsgegevens	Berekening op basis van loon- en werkloosheidsgegevens	Berekening op basis van loon- en werkloosheidsgegevens

Bevallingskosten - een overzicht

Met een verblijf in het ziekenhuis (5 dagen) in een eenpersoonskamer

Dagprijs

Voor een opname in het ziekenhuis moet je altijd een bepaald bedrag per dag betalen. Voor een gewone gerechtigde is dat 41,70 euro voor de eerste dag en 14,43 euro per dag voor de daaropvolgende dagen (bedragen op 1 januari 2011).

99,42 euro

Kamersupplement

Afhankelijk van je keuze voor een een- of tweepersoonskamer zul je een kamersupplement moeten betalen. Voor een eenpersoonskamer kan dat bedrag, afhankelijk van de grootte, de luxe ... snel oplopen.

Variërend per ziekenhuis: meestal tussen de 62 en de 112 euro per dag

Ereloossupplementen

Afhankelijk van de kamerkeuze zal je dokter al dan niet ereloon-supplementen vragen. Die bedragen variëren van ziekenhuis tot ziekenhuis. Neem daarom vooraf contact op met het ziekenhuis van je behandelende arts om je te informeren. Vaak gaat het over supplementen van 100 % tot 200 %, maar in sommige ziekenhuizen is het meer.

Gynaecoloog/verloskundige (voor een verlossing): 375,88 euro*

Met een verblijf in het ziekenhuis (5 dagen) in een tweepersoonskamer	Poliklinisch Zonder overnachting, in een eenpersoonskamer	Thuis
99,42 euro	0 euro	0 euro
0 euro	Variërend per ziekenhuis: meestal tussen de 62 en de 112 euro per dag	0 euro
Geconventioneerde artsen mogen geen ereloonsupplementen vragen. Niet-geconventioneerde artsen wel.	Verlossing door geneesheer-specialist: 375,88 euro*	0 euro

* Het bedrag hier vermeld in het voorbeeld is een ereloonsupplement van 100 %.

Een kindje 'kopen' kost geld

De uiteindelijke kostprijs is sterk afhankelijk van de keuze die je maakt van waar en hoe je wilt bevallen. In Vlaanderen heb je de keuze om te bevallen in het ziekenhuis of thuis. Je kunt kiezen voor een natuurlijke bevalling met zo min mogelijk ingrijpen of voor een medisch geassisteerde bevalling. Kies je voor een poliklinische bevalling of voor een kort ziekenhuisverblijf? Al die factoren bepalen mee de factuur. Je vindt een overzicht van de belangrijkste kosten op pagina 12 en 13. Het grootste gedeelte van de kosten wordt rechtstreeks betaald door je ziekenfonds. De factuur die je ontvangt, vermeldt het bedrag dat je zelf moet betalen. Dat is je persoonlijk aandeel in de kosten.

Kamerkeuze

De keuze van je kamer kan het bedrag dat je zelf moet betalen sterk beïnvloeden:

- Ten eerste moet je er rekening mee houden dat als je kiest voor een eenpersoonskamer, je een kamersupplement zult moeten betalen. Voor een eenpersoonskamer kan dat bedrag, afhankelijk van de grootte, de luxe ... snel oplopen.
- Afhankelijk van de kamerkeuze kan je dokter al dan niet ereloonsupplementen vragen.

Vergeet niet dat je bijna altijd een voorschot moet betalen voor je verblijf in de kraaminrichting. Het bedrag is afhankelijk van de kamer die je hebt gekozen.

Een goede raad

Je informeert dus het best vooraf hoeveel je voor een eenpersoonskamer en voor de arts moet betalen. Het onthaal van het ziekenhuis en/of je arts kan je die informatie bezorgen.

Bij de opname in het ziekenhuis zul je een verklaring moeten ondertekenen die de voorziene kamersupplementen en de supplementaire erelonen vermeldt.

De ziekenhuisfactuur

Je ontvangt van het ziekenhuis één factuur waarop alle kosten vermeld zijn. Het is ook mogelijk dat de doktershonoraria afzonderlijk gefactureerd worden. In dat geval krijg je dus een rekening van de verblijfskosten, de vaste bedragen voor klinische biologie (zoals labo), de geneesmiddelen, diverse kosten zoals televisie en telefoon alsook een afzonderlijke rekening van de doktershonoraria. Beide rekeningen moeten naar elkaar verwijzen en samen verstuurd worden. Het is niet toegelaten dat een dokter zijn ereloon of supplementair honorarium afzonderlijk int op de kamer of tijdens een raadpleging achteraf.

Meer over een ziekenhuisopname lees je in de CM-brochure 'Het ziekenhuis: opname en ontslag'. Hierin vind je ook meer informatie over wat je moet doen als je kindje wordt opgenomen in het ziekenhuis. Je kunt die brochure krijgen in je CM-kantoor of via www.cm.be.

Merk je onregelmatigheden bij de aanrekening of heb je vragen over de ziekenhuisrekening? Vraag meer inlichtingen in je CM-kantoor.

Vroedvrouw

Je kunt een beroep doen op een zelfstandige vroedvrouw om je te laten begeleiden tijdens je zwangerschap en/of om je bij te staan tijdens de bevalling thuis of in het ziekenhuis.

De prestaties geleverd door de zelfstandige vroedvrouw worden volledig terugbetaald. Je hebt recht op:

- maximaal twaalf verloskundige zittingen waarvan twee huisbezoeken;
- maximaal twaalf afspraken als individuele voorbereiding op de bevalling;
- toezicht en hulp tijdens de bevalling;
- maximaal twaalf bezoeken na de bevalling om de pas bevallen moeder en baby te verzorgen of om advies te geven (bv. over borstvoeding, mits motivering)

Voor vroedvrouwen die de overeenkomst met de ziekenfondsen niet ondertekenden, wordt de terugbetaling met 25 % verminderd. Je vindt de lijst met zelfstandige vroedvrouwen terug via www.cm.be.

CM-Hospitaalplan

De kosten van een ziekenhuisopname kunnen soms behoorlijk oplopen. Een extrahospitalisatieverzekering is vaak geen overbodige luxe. CM biedt haar leden de mogelijkheid om tot de leeftijd van 65 jaar in te tekenen op het CM-Hospitaalplan. Die kostendekkende hospitalisatieverzekering waarborgt een aanzienlijke terugbetaling van je hospitalisatiekosten en heeft heel wat bijkomende voordelen tegen een budget- en gezinsvriendelijke bijdrage. Voor meer informatie, surf naar www.cm.be/hospitalisatieverzekering of vraag de brochure in je CM-kantoor.





Na de geboorte

Kraamzorg

Kraamzorg wordt georganiseerd door zelfstandige vroedvrouwen, kraamcentra of diensten voor thuis- of gezinsverpleging. Ze organiseren en coördineren deskundige aangepaste hulp rond de geboorte.

Een kraamverzorger werkt gezinsondersteunend, enerzijds door de verzorging van moeder en kind en anderzijds door huishoudelijke taken over te nemen.

CM-voordeel

CM geeft een tegemoetkoming van vier euro per gepresteerd uur door een erkende kraamzorgdienst.

De tegemoetkoming wordt uitgekeerd voor prestaties vanaf drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum tot drie maanden na de geboorte (bij thuisbevalling of poliklinische bevalling) of tot drie maanden na het ontslag van de pasgeborene uit het ziekenhuis.

De tegemoetkoming geldt voor 30 uur kraamzorg per kind en per ouder die bij CM is aangesloten. Zo kan je CM-voordeel oplopen tot 240 euro als beide ouders CM-lid zijn. Ook alleenstaande ouders kunnen tot 60 uur CM-tegemoetkoming ontvangen. Voor meer info, zie www.cm.be/skoebidoe.

Borstvoedingsverlof

Blijf je na de periode van de moederschapsrust thuis om borstvoeding te geven, dan zijn er twee mogelijkheden:

- Je mag je normale werk omwille van borstvoeding niet hervatten. Je ontvangt voor die periode een vervangingsinkomen van het ziekenfonds. De werkgever bezorgt je een attest voor je ziekenfonds;
- Je beslist na overleg met je werkgever om thuis te blijven om je kind borstvoeding te geven.

Er kan een bijkomend borstvoedingsverlof toegestaan worden voor een maximumduur van vijf maanden vanaf de dag van de bevalling.

Voor die periode ontvang je van het ziekenfonds geen vervangingsinkomen. Om met de ziekteverzekering in regel te blijven, kun je:

- ofwel toetreden tot de 'voortgezette verzekering' als je je rechten op ziekte-uitkeringen en gezondheidszorg wilt behouden;
- ofwel kiezen om je als persoon ten laste van je partner te laten inschrijven. Dat geeft je het behoud van recht op gezondheidszorg;
- ofwel, als het om een korte periode gaat, gebruikmaken van je uitlooptrecht. In dat geval behoud je je rechten op gezondheidszorg.

Neem daarvoor contact op met je CM-kantoor. Je ontvangt er de nodige formulieren en informatie.

Borstvoedingspauze

Werkneemsters in de privésector hebben recht op borstvoedingspauzes. Tijdens die pauze kan de moeder haar kind borstvoeding geven of melk afkolven.

Wie vier uur per dag werkt, mag een half uur pauze nemen. Wie minstens zeven en een half uur werkt, heeft recht op één uur (of twee keer een halfuur).

De pauzes kunnen opgenomen worden tot negen maanden na de geboorte van het kind. Het ziekenfonds betaalt een uitkering voor de onderbrekingen die 82 % van het onbegrensd bruto-uurloon bedraagt. Een bedrijfsvoorheffing van 11,11 % wordt ingehouden op die uitkering.

De werkneemster moet aan haar werkgever het bewijs leveren dat ze borstvoeding geeft. Ze kan dat doen met een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen of met een medisch getuigschrift. Dat bewijs moet elke maand opnieuw voorgelegd worden aan de werkgever. De werkgever moet op zijn beurt iedere maand een verklaring afleveren. Een deel van de verklaring wordt ook door de moeder ingevuld en zij moet die verklaring maandelijks aan haar ziekenfonds bezorgen.

Vaderschapsverlof

Vaders hebben bij de geboorte van hun kind het recht gedurende tien dagen afwezig te zijn van het werk. In de privésector heeft de papa recht op tien vrije dagen die hij binnen een termijn van vier maanden vanaf de geboorte moet opnemen.

Als werknemer uit de privésector zul je tijdens de eerste drie dagen afwezigheid je normaal loon behouden, betaald door de werkgever. Tijdens de volgende zeven dagen geniet je een uitkering betaald door het ziekenfonds. Die uitkering bedraagt 82 % van het gederfde loon. Dat percentage wordt evenwel begrensd tot een maximumbedrag van 99,70 euro per dag (vanaf 1 januari 2011) in de zesdagenweek. Op de uitkeringen wordt een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 11,11 %.

Om in aanmerking te komen voor vaderschapsverlof moet je als werknemer aan de verzekeringsvoorwaarden voor moederschapsuitkeringen voldoen.

Om je vaderschapsverlof aan te vragen dien je als werknemer een uittreksel van de geboorteakte in bij je werkgever en bij het ziekenfonds. Het ziekenfonds stuurt je een inlichtingenblad. Dat formulier vul je zo snel mogelijk in en bezorg je terug aan het ziekenfonds.

Je werkgever krijgt de vraag naar de loongegevens en de opgenomen periode rechtstreeks van je ziekenfonds.

Het ziekenfonds zal je altijd laten weten bij welke werkgever ze de loongegevens heeft opgevraagd. Zo kun je nagaan of de gegevens correct zijn.

Een vader die contractueel tewerkgesteld is bij een overheidsdienst kan ook aanspraak maken op vaderschapsverlof. Als je, door de verlofregeling die op jou van toepassing is, recht hebt op het loon voor meer dan drie dagen, heb je enkel recht op de uitkeringen voor vaderschapsverlof voor het saldo van de tien dagen.

Vaderschapsverlof bij hospitalisatie of overlijden van de moeder

De mogelijkheid bestaat om een gedeelte van de moederschapsrust om te zetten in een vaderschapsverlof bij hospitalisatie of overlijden van de moeder.

Bij hospitalisatie van de moeder en als het kind na zeven dagen ontslagen wordt uit de materniteit, kan het vaderschapsverlof aanvangen en dat ten vroegste vanaf de achtste dag na de bevalling. De duur van het vaderschapsverlof is gelijk aan het gedeelte van de postnatale rust dat de moeder niet heeft opgenomen. Die neemt een einde bij het ontslag van de moeder uit het ziekenhuis of als de vader zelf beslist om voortijdig het verlof te beëindigen of bij afloop van het tijdvak van postnatale rust dat er nog overbleef.

Bij het overlijden van de moeder kan het vaderschapsverlof aanvangen op de dag na het overlijden. De duur is afhankelijk van het gedeelte van de postnatale rust die de moeder op het ogenblik van haar overlijden al opgenomen had.

Om aanspraak te maken op dat vaderschapsverlof moet de vader aan de verzekeringsvoorwaarden voldoen om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen.

Adoptieverlof

De werknemer kan tot maximaal twaalf weken adoptieverlof opnemen, afhankelijk van de leeftijd en/of een handicap van het kind. Om aanspraak te maken op het adoptieverlof moet het aanvangen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente

waar hij woont. Ook zelfstandigen kunnen sinds 1 februari 2007 aanspraak maken op adoptieverlof.

De maximale duur van het adoptieverlof is afhankelijk van twee zaken:

1. de leeftijd van het kind bij het begin van het adoptieverlof;
2. een handicap.

1. De leeftijd van het kind bij het begin van het adoptieverlof

Leeftijd adoptiekind	Toegelaten maximumperiode van het adoptieverlof
< 3 jaar	6 weken
Tussen 3 en 8 jaar	4 weken
> 8 jaar	/

2. Een handicap

De maximale perioden hierboven vermeld, kunnen verdubbeld worden wanneer het adoptiekind:

- een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft van ten minste 66 %;
- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Bijzonderheden

Het adoptieverlof moet opgenomen worden tijdens een aaneengesloten periode.

Als de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximumaantal weken adoptieverlof op te nemen, moet het verlof minstens een week of een veelvoud van een week bedragen. Het adoptieverlof eindigt sowieso de dag vóór het kind acht jaar wordt. De eerste drie dagen van het adoptieverlof ontvangt de gerechtigde loon van zijn werkgever. De overige dagen van het adoptieverlof zullen uitkeringen betaald worden door het ziekenfonds aan 82 % van het begrensd brutoloon en dat gedurende zes dagen per week.

De zelfstandige ontvangt een forfaitair bedrag van 383,24 euro (index 1 september 2010) voor elke volledige week van de periode van het adoptieverlof.

Op de uitkeringen, zowel voor de werknemer als voor de zelfstandige, wordt 11,11 % bedrijfsvoorheffingen ingehouden.

Wat te doen in de praktijk?

De werknemer die gebruik wilt maken van het recht op adoptieverlof moet zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof schriftelijk op de hoogte brengen. Wanneer het adoptieverlof ingaat moet de werknemer aan de werkgever de documenten bezorgen ter staving van de adoptie die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

Bij het ziekenfonds dient de werknemer eveneens een aanvraag in om aanspraak te kunnen maken op de uitkeringen in het kader van adoptieverlof.

Een bewijsstuk van de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister moet, samen met de aanvraag, bezorgd worden aan het ziekenfonds. Bij handicap zal ook een bewijs bezorgd moeten worden aan het ziekenfonds.

Ook de zelfstandige dient bij zijn ziekenfonds een aanvraag in om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van adoptieverlof. Een aanvraagformulier krijg je bij het ziekenfonds. Daarbij moeten dezelfde bewijsstukken geleverd worden als bij werknemers, alsook een kopie van de adoptieakte, tenzij het ziekenfonds al beschikt over dat bewijs. Als het gaat om een buitenlandse adoptie, moet een kopie van het bewijs van registratie van een buitenlandse beslissing houdende een adoptie overeenkomstig art. 267-2 van het Burgerlijk Wetboek, afgeleverd door de dienst Internationale Adopties van de FOD Justitie, voorgelegd worden.



Ouderschapsverlof

Werknemers hebben recht op drie maanden ouderschapsverlof bij de geboorte van een kind. Zowel de vader als de moeder van het kind kunnen dat verlof opnemen om hun kind op te voeden.

Die drie maanden kunnen in overleg met de werkgever ook opgenomen worden in gedeelten of met een vermindering van de arbeidsprestaties (50 % werken gedurende 6 maanden).

Het ouderschapsverlof moet opgenomen worden voordat het kind twaalf jaar geworden is. Dat geldt ook bij adoptie, maar men heeft daarbij slechts vier jaar de tijd na inschrijving van het kind als gezinslid.

Wanneer je ouderschapsverlof aanvraagt, moet je minstens 12 maanden anciënniteit hebben bij de betrokken werkgever.

Zowel voltijdse als deeltijdse werknemers kunnen het ouderschapsverlof aanvragen.

Een voltijdse werknemer die zijn arbeids-overeenkomst volledig onderbreekt, krijgt een uitkering per maand van 741,40 euro (index op 1 september 2010).

Aangifte van geboorte

Op de burgerlijke stand van de gemeente

De moeder, de vader of beide samen moeten de geboorte aangeven op de burgerlijke stand van de plaats waar het kind geboren is binnen de 15 dagen na de bevalling. Kinderen die doodgeboren worden na zes maanden zwangerschap moeten ook aangegeven worden.

Ook voor niet-gehuwde moeders volgt de wettelijke erkenning van het kind automatisch uit de vermelding van de naam van de moeder op de geboorteakte. De afstamming langs vaderszijde moet bij niet-huwelijk wel nog geregeld worden via een afzonderlijke erkenning die wordt opgemaakt door de burgerlijke stand of door een notaris.

Wat heb je nodig?

- het medisch attest van de arts of de kraam-inrichting
- de identiteitskaart van de moeder
- het trouwboekje als de ouders gehuwd zijn
- de identiteitskaart van de aangever

Bij de aangifte krijg je, naast een aantal afschriften van de geboorteakte, twee documenten mee. Het eerste is bestemd voor de kinderbijslag, het tweede voor het ziekenfonds. Bezorg die documenten onmiddellijk. Ze worden maar eenmaal uitgereikt door de burgerlijke stand, verlies ze dus niet. De burgerlijke stand brengt het gemeentebestuur van je woonplaats op de hoogte van de geboorteaangifte.



Daarna zal het gemeentebestuur je uitnodigen om de identiteitspapieren van je kind te komen ophalen. Voor alle inlichtingen kun je terecht bij de burgerlijke stand van de gemeente waar je kind geboren is.

Bij het ziekenfonds

Na de bevalling geef je zo vlug mogelijk het door het gemeentebestuur afgeleverde geboorteattest (met vermelding 'bestemd voor de ziekteverzekering') af in je CM-kantoor. Plak er een gele klever op. Je kind wordt dan als 'persoon ten laste' ingeschreven. Je ontvangt ook gele klevers op naam van je kindje en er wordt door CM een SIS-kaart aangevraagd. In afwachting van de aflevering van de SIS-kaart ontvang je een attest van sociaal verzekerde. Gebruik dat bij elk bezoek aan zorgverleners. Indien beide ouders aangesloten zijn bij verschillende ziekenfondsen, vraag dan meer informatie in je CM-kantoor.

De kinderbijslag

Je moet je aanvraag indienen bij het kinderbijslagfonds waarbij je het kraamgeld hebt aangevraagd of bij de sociale verzekeringskas waarbij je als zelfstandige aangesloten bent. Je kunt dat formulier aanvragen bij de werkgever, het kinderbijslagfonds of de sociale verzekeringskas.

Je ontvangt maandelijks kinderbijslag vanaf de eerste van de maand die volgt op de geboorte van je kind. Als je kind bijvoorbeeld in augustus geboren wordt, heb je recht op kinderbijslag vanaf september. De uitbetaling gebeurt een maand later, dus in oktober.

Voor meer informatie, ga langs in je CM-kantoor of surf naar www.cm.be/skoebidoe.



Gratis zwangerschapsagenda

Voor mama's en papa's in spe heeft CM een leuke zwangerschapsagenda, die je wegwijs maakt doorheen je zwangerschap en boordevol nuttige informatie staat.

Draai je het boekje om, dan heb je een toffe agenda waarin je weetjes en leuke herinneringen kunt neerpennen.

Surf naar
www.cm.be/skoebidoe.



Dit is een uitgave van CM - dienst Communicatie in samenwerking met de dienst Uitkeringen en de dienst Gezondheidszorg.

V.U.: Marc Justaert, Haachtsesteenweg 579,
postbus 40, 1031 Brussel
© CM - januari 2011

Ben je al CM-lid, dan weet je dat je op CM kunt rekenen. Ben je nog geen lid, dan nodigen wij je uit om onze troeven te leren kennen. Ga langs in het CM-kantoor in je buurt of surf naar www.cm.be.



CM. Op uw gezondheid.