



KU LEUVEN
FACULTEIT RECHTSGELEERDHEID
Academiejaar 2013 - 2014

**Pensionering wegens medische ongeschiktheid bij ambtenaren
De rol van Medex**

Promotor: Prof. Dr. Y. STEVENS

Masterscriptie, ingediend door
Petra LEYSEN
bij het eindexamen voor de graad
van MASTER IN DE RECHTEN



KU LEUVEN
FACULTEIT RECHTSGELEERDHEID
Academiejaar 2013 - 2014

**Pensionering wegens medische ongeschiktheid bij ambtenaren
De rol van Medex**

Promotor: Prof. Dr. Y. STEVENS

Masterscriptie, ingediend door
Petra LEYSEN
bij het eindexamen voor de graad
van MASTER IN DE RECHTEN

SAMENVATTING

Over de jaren heen werd er door de pensioencommissie van Medex een groot aantal ambtenaren op pensioen gesteld wegens medische ongeschiktheid. Tot 1 juli 2010 lag dit cijfer op 64.730 ambtenaren. Aangezien dit een hoog cijfer is, wordt in deze masterscriptie de volgende onderzoeksvraag gesteld: “Welke rol speelt Medex bij het op pensioen stellen van ambtenaren omwille van medische ongeschiktheid en is er een mogelijkheid om arbeidsongeschikte ambtenaren opnieuw in te schakelen in de arbeidsmarkt?”

Naast de literatuurstudie waarin de regelgeving omtrent de ambtenaren en de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren uitgelegd wordt, komt het praktische gedeelte aan bod. In dit deel wordt de rol van Medex op basis van empirisch onderzoek beschreven. Als eerste worden de beslissingen van deze dienst in het algemeen geanalyseerd, waarin onder andere de beslissingen in eerste aanleg en per leeftijdscategorie besproken worden. Uit dit onderzoek volgt dat er veel beslissingen met betrekking tot de oppensioenstelling genomen worden en dat naarmate de ambtenaar ouder wordt deze beslissingen meer voorkomen.

Daarnaast worden de beslissingen van Medex per type geanalyseerd. Hieruit blijkt dat het aantal maanden van de beslissingen omtrent tijdelijke ongeschiktheid en tijdelijk vroegtijdig pensioen maximum achttien maanden bedraagt, wat naar re-integratie toe een te lange periode is. Verder vloeit uit de analyse voort dat de beslissingen A3 (omtrent de tijdelijk geschiktheid voor aangepast werk) en A4 (omtrent het definitief ongeschikt zijn voor de uitoefening van gewone werkzaamheden, maar wel geschikt voor specifieke functies) weinig gegeven worden. Aan deze beslissingen worden bovendien voorwaarden gekoppeld, zoals deeltijds werken. Uit communicatie met Medex komt echter naar voren dat ze geen bevoegdheid heeft over de controle van deze voorwaarden. Daarom werd er een heroriënteringscommissie in het leven geroepen, maar deze werd nooit ingevoerd.

Om meer te weten te komen over de re-integratie van arbeidsongeschikte ambtenaren, wordt er gekeken naar Nederland. Daar werd de regelgeving met betrekking tot arbeidsongeschiktheid veranderd en de nadruk gelegd op re-integratie. Zo werd er een trajectplan opgesteld waarin de ambtenaar en de werkgever moeten samenwerken om zo de ambtenaar te kunnen re-integreren. In België zou er ook een trajectplan in de wetgeving opgenomen kunnen worden waarin Medex samen met de heroriënteringscommissie betrokken wordt. Dit kan ervoor zorgen dat er ook in België meer ambtenaren gere-integreerd worden.

VOORWOORD

Ik heb voor het onderwerp “Pensionering wegens medische ongeschiktheid bij ambtenaren: de rol van Medex” gekozen, omdat dit onderwerp mij aansprak. Het was een onderwerp in het domein van het sociaalzekerheidsrecht dat voor mij op redelijk onbekend terrein lag. Door mij te verdiepen in het onderwerp, ben ik terechtgekomen in een materie die zeer complex, maar wel boeiend is.

In het kader van deze masterscriptie wil ik een aantal mensen bedanken voor hun bijdrage. Als eerste heb ik veel hulp gekregen van mijn promotor, prof. dr. Yves Stevens, die ik van harte bedank voor dit boeiende onderwerp, zijn bereidwillige medewerking, ondersteuning en bijsturing.

Verder wil ik in het bijzonder Medex bedanken voor het bezorgen van de gegevens van de pensioencommissie. Zonder hun bijdrage had ik deze scriptie niet tot een goed einde kunnen brengen. Ook gaat er speciale dank uit naar de heer Paul Brems, hoofd van pensioenen van Medex en mijn contactpersoon bij Medex. Hem wil ik danken voor het beantwoorden van al mijn vragen in verband met Medex en voor het nalezen van deze tekst.

Tot slot gaat mijn dank uit naar Elise van Looy en Johan Leysen die zich bereid toonden om deze masterscriptie na te lezen.

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|-----------|
| INLEIDING | 1 |
| HOOFDSTUK 1 ONDERZOEKSOPZET..... | 2 |
| 1 Inleiding..... | 2 |
| 2 Probleemstelling | 2 |
| 3 Onderzoeksmethode..... | 4 |
| 4 Onderzoeksvragen | 5 |
| 5 Het verwerken van de gegevens | 6 |
| 6 Besluit..... | 8 |
| HOOFDSTUK 2 AMBTENAREN..... | 9 |
| 1 Inleiding..... | 9 |
| 2 Het begrip ambtenaar | 9 |
| 3 Het wettelijk kader van de personeelsleden van de openbare diensten..... | 10 |
| 3.1 Het statutaire regime | 10 |
| 3.2 Het contractuele regime | 12 |
| 4 Het administratief statuut van het rijkspersoneel, het personeel van de Vlaamse overheid en van de Waalse overheid..... | 12 |
| 4.1 De personeelsstructuur | 13 |
| 4.2 De aanwerving van ambtenaren | 13 |
| 4.2.1 Toelatingsvoorwaarden | 13 |
| 4.2.2 De vergelijkende selectie | 15 |
| 4.3 De herplaatsing omwille van medische redenen | 16 |
| 4.3.1 Federale ambtenaren | 16 |
| 4.3.2 Vlaamse overheid | 17 |
| 5 Besluit..... | 17 |
| HOOFDSTUK 3 ARBEIDSONGESCHIKTHEID BIJ AMBTENAREN..... | 18 |
| 1 Inleiding..... | 18 |
| 2 Ambtenaren tewerkgesteld in de federale, de Vlaamse en de Waalse overheid..... | 18 |
| 2.1 Inleiding..... | 18 |
| 2.2 Ziektekrediet | 18 |
| 2.3 Verminderde prestaties wegens ziekte | 19 |
| 2.4 Disponibiliteit | 20 |
| 2.5 Pensionering wegens medische ongeschiktheid | 21 |
| 3 Ambtenaren in het onderwijs tewerkgesteld | 23 |
| 3.1 Inleiding | 23 |
| 3.2 Regelgeving in de Vlaamse Gemeenschap | 23 |
| 3.2.1 Ziekteverlof | 23 |
| 3.2.2 Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte | 24 |
| 3.2.3 Terbeschikkingstelling wegens ziekte | 26 |
| 3.3 Regelgeving in de Franse Gemeenschap | 27 |
| 3.3.1 Ziekteverlof | 27 |
| 3.3.2 Terbeschikkingstelling wegens ziekte | 28 |
| 3.4 Regelgeving in de Duitstalige Gemeenschap..... | 29 |
| 3.4.1 Ziekteverlof | 29 |
| 3.4.2 Deeltijdse werkhervatting..... | 30 |
| 3.4.3 Terbeschikkingstelling wegens ziekte | 31 |
| 4 Pensioenbedrag wegens lichamelijke ongeschiktheid | 32 |
| 5 Beslissingen van de pensioencommissie van Medex | 33 |
| 5.1 Inleiding | 33 |
| 5.2 Beslissingen omtrent de geschiktheid tot werken | 33 |
| 5.3 Andere beslissingen..... | 35 |

| | | |
|---|--------------|----|
| 6 | Besluit..... | 36 |
|---|--------------|----|

HOOFDSTUK 4 DE ROL VAN MEDEX..... 37

| | | |
|---------|---|----|
| 1 | Inleiding..... | 37 |
| 2 | Beslissingen van Medex: algemeen | 37 |
| 2.1 | Beslissingen in eerste aanleg en per leeftijdscategorie..... | 37 |
| 2.1.1 | Univariate analyse van de beslissingen in eerste aanleg | 37 |
| 2.1.1.1 | Aantal beslissingen in 2012-2013 | 38 |
| 2.1.1.2 | Aantal beslissingen in 2012..... | 39 |
| 2.1.1.3 | Aantal beslissingen in 2013..... | 39 |
| 2.1.2 | Univariate analyse van het aantal beslissingen per leeftijdscategorie | 40 |
| 2.1.2.1 | Aantal beslissingen in 2012-2013 | 40 |
| 2.1.2.2 | Aantal beslissingen in 2012..... | 41 |
| 2.1.2.3 | Aantal beslissingen in 2013..... | 42 |
| 2.1.3 | Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de leeftijd | 42 |
| 2.1.3.1 | Vergelijking beslissingen in 2012-2013 | 43 |
| 2.1.3.2 | Vergelijking beslissingen in 2012 | 43 |
| 2.1.3.3 | Vergelijking beslissingen in 2013 | 44 |
| 2.1.4 | Kritische reflectie | 44 |
| 2.1.4.1 | Aantal beslissingen per leeftijd | 45 |
| 2.1.4.2 | Beslissingen van Medex | 46 |
| 2.2 | Beslissingen per type overheid..... | 47 |
| 2.2.1 | Univariate analyse van de beslissingen per type overheid | 47 |
| 2.2.1.1 | Aantal beslissingen in 2012-2013 | 47 |
| 2.2.1.2 | Aantal beslissingen in 2012..... | 48 |
| 2.2.1.3 | Aantal beslissingen in 2013..... | 48 |
| 2.2.2 | Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per overheid .. | 49 |
| 2.2.2.1 | Vergelijking beslissingen in 2012-2013 | 49 |
| 2.2.2.2 | Vergelijking beslissingen in 2012 | 50 |
| 2.2.2.3 | Vergelijking beslissingen in 2013 | 50 |
| 2.2.3 | Kritische reflectie | 51 |
| 2.3 | Beslissingen per plaats van de pensioencommissie | 53 |
| 2.3.1 | Univariate analyse van de plaats van de pensioencommissie | 53 |
| 2.3.1.1 | Aantal beslissingen in 2012-2013 | 53 |
| 2.3.1.2 | Aantal beslissingen in 2012..... | 54 |
| 2.3.1.3 | Aantal beslissingen in 2013..... | 55 |
| 2.3.2 | Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de plaats van de pensioencommissie | 55 |
| 2.3.2.1 | Vergelijking beslissingen in 2012-2013 | 55 |
| 2.3.2.2 | Vergelijking beslissingen in 2012 | 56 |
| 2.3.2.3 | Vergelijking beslissingen in 2013 | 56 |
| 2.3.3 | Kritische reflectie | 57 |
| 2.4 | Beslissingen in beroep..... | 57 |
| 2.4.1 | Univariate analyse van de beslissingen in beroep | 58 |
| 2.4.1.1 | Aantal beslissingen in 2012-2013 | 58 |
| 2.4.1.2 | Aantal beslissingen in 2012..... | 58 |
| 2.4.1.3 | Aantal beslissingen in 2013..... | 59 |
| 2.4.2 | Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen in beroep ... | 60 |
| 2.4.2.1 | Vergelijking beslissingen 2012-2013 | 60 |
| 2.4.2.2 | Vergelijking beslissingen 2012 | 60 |
| 2.4.2.3 | Vergelijking beslissingen in 2013 | 61 |
| 2.4.3 | Kritische reflectie | 61 |
| 2.5 | Eindbeslissingen | 62 |
| 2.5.1 | Univariate analyse van de eindbeslissingen | 62 |
| 2.5.1.1 | Aantal eindbeslissingen in 2012-2013 | 63 |
| 2.5.1.2 | Aantal eindbeslissingen in 2012..... | 63 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.5.1.3 | Aantal eindbeslissingen in 2013..... | 64 |
| 2.5.2 | Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de eindbeslissingen | 64 |
| 2.5.2.1 | Vergelijking beslissingen 2012-2013 | 64 |
| 2.5.2.2 | Vergelijking beslissingen 2012 | 65 |
| 2.5.2.3 | Vergelijking beslissingen 2013 | 65 |
| 2.5.3 | Bivariate analyse tussen de eindbeslissingen en de beslissingen in beroep | 66 |
| 2.5.3.1 | Vergelijking beslissingen 2012-2013 | 66 |
| 2.5.3.2 | Vergelijking beslissingen 2012 | 66 |
| 2.5.3.3 | Vergelijking beslissingen 2013 | 67 |
| 2.5.4 | Kritische reflectie | 67 |
| 3 | Beslissingen van Medex per type..... | 68 |
| 3.1 | Analyse beslissingen A2 in eerste aanleg | 68 |
| 3.1.1 | Aantal maanden in 2012-2013..... | 68 |
| 3.1.2 | Aantal maanden in 2012 | 69 |
| 3.1.3 | Aantal maanden in 2013 | 69 |
| 3.1.4 | Kritische reflectie | 70 |
| 3.2 | Analyse beslissingen A3 in eerste aanleg | 71 |
| 3.2.1 | Univariate analyse van het aantal maanden tijdelijk aangepast werk | 71 |
| 3.2.1.1 | Aantal maanden in 2012-2013..... | 71 |
| 3.2.1.2 | Aantal maanden in 2012 in eerste aanleg | 72 |
| 3.2.1.3 | Aantal maanden in 2013 in eerste aanleg | 72 |
| 3.2.2 | Univariate analyse van de voorwaarden gekoppeld aan de A3-beslissing | 72 |
| 3.2.2.1 | De voorwaarden in 2012-2013 | 73 |
| 3.2.2.2 | De voorwaarden in 2012..... | 74 |
| 3.2.2.3 | De voorwaarden in 2013..... | 74 |
| 3.2.3 | Bivariate analyse tussen het aantal maanden en de voorwaarden van de A3-beslissing .. | 75 |
| 3.2.3.1 | Vergelijking in 2012-2013 | 75 |
| 3.2.3.2 | Vergelijking in 2012..... | 75 |
| 3.2.3.3 | Vergelijking in 2013..... | 76 |
| 3.2.4 | Kritische reflectie | 77 |
| 3.3 | Analyse beslissingen A4 in eerste aanleg | 77 |
| 3.3.1 | De voorwaarden in 2012-2013 | 78 |
| 3.3.2 | De voorwaarden in 2012..... | 79 |
| 3.3.3 | De voorwaarden in 2013..... | 79 |
| 3.3.4 | Kritische reflectie | 80 |
| 3.4 | Analyse beslissingen B..... | 82 |
| 3.4.1 | Aantal maanden in 2012-2013..... | 82 |
| 3.4.2 | Aantal maanden in 2012 | 82 |
| 3.4.3 | Aantal maanden in 2013 | 83 |
| 3.4.4 | Kritische reflectie | 83 |
| 3.5 | Analyse beslissingen C in eerste aanleg | 84 |
| 3.5.1 | Aantal in 2012-2013..... | 84 |
| 3.5.2 | Aantal in 2012 | 86 |
| 3.5.3 | Aantal in 2013 | 88 |
| 3.5.4 | Kritische reflectie | 90 |
| 4 | Besluit..... | 90 |

HOOFDSTUK 5 RECHTSVERGELIJKING MET NEDERLAND 92

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Inleiding..... | 92 |
| 2 | Het begrip ambtenaar | 92 |
| 3 | Arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren | 92 |
| 3.1 | Inleiding | 92 |
| 3.2 | Wetgeving voor 1997 | 93 |
| 3.2.1 | Tijdelijke arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren | 93 |
| 3.2.2 | Re-integratie | 94 |
| 3.2.3 | Blijvende arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren | 95 |
| 3.3 | Wetgeving sinds 1997 | 96 |

| | | |
|--|--|------------|
| 3.3.1 | Bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid..... | 96 |
| 3.3.2 | Re-integratie bij kortdurende arbeidsongeschiktheid | 97 |
| 3.3.2.1 | De Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid | 97 |
| 3.3.2.2 | Het re-integratietraject | 98 |
| 3.3.2.3 | Passende arbeid | 101 |
| 3.3.2.4 | Cijfers in verband met de Wet Poortwachter | 102 |
| 3.3.3 | Aanspraken bij langdurige arbeidsongeschiktheid | 103 |
| 3.3.3.1 | Langdurige arbeidsongeschiktheid | 104 |
| 3.3.3.2 | De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) | 105 |
| 3.3.3.3 | De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)..... | 107 |
| A. | Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt | 107 |
| B. | Gedeeltelijk arbeidsongeschikt..... | 108 |
| C. | Cijfers in verband met de WIA | 110 |
| 3.3.3.4 | Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen..... | 111 |
| 4 | Vergelijking tussen het Belgisch en het Nederlands recht | 111 |
| 5 | Besluit..... | 113 |
| HOOFDSTUK 6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN | | 114 |
| 1 | Inleiding..... | 114 |
| 2 | Ambtenaren en arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren | 114 |
| 3 | De rol van Medex | 116 |
| 4 | Re-integratie van arbeidsongeschikte ambtenaren..... | 117 |
| 5 | Besluit..... | 119 |
| ALGEMEEN BESLUIT | | 121 |
| BIBLIOGRAFIE..... | | 123 |
| BIJLAGE | | 128 |
| BIJLAGE 1. | Bivariate analyses: kruistabellen | 128 |
| BIJLAGE 2. | Uittreksel bestand Medex | 149 |
| BIJLAGE 3. | Uittreksel SPSS-bestand | 153 |

LIJST VAN AFKORTINGEN

- ABP: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
- APKB: koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes
- Arbo-dienst: dienst ter controle van de arbeidsomstandigheden
- IVA: Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
- OFO: Opleidingsinstituut van de Federale Overheid
- SPSS: Statistical Package for the Social Sciences
- USZO: Uitvoeringsorganisatie Sociale Zekerheid voor Overheidspersoneel
- UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
- WAO: Wet op Arbeidsongeschiktheid
- WGA: Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten
- WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

LIJST VAN TABELLEN

| | |
|--|----|
| Tabel 1: Leeftijd van oppensioenstelling tot 1 juli 2010..... | 3 |
| Tabel 2: Rustpensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid in 2010..... | 3 |
| Tabel 3: Evolutie van oppensioenstelling en financiële last | 4 |
| Tabel 4: Beslissingen in eerste aanleg in 2012-2013 | 38 |
| Tabel 5: Beslissingen in eerste aanleg in 2012 | 39 |
| Tabel 6: Beslissingen in eerste aanleg in 2013 | 40 |
| Tabel 7: Beslissingen per leeftijd in 2012-2013..... | 41 |
| Tabel 8: Beslissingen per leeftijd in 2012 | 41 |
| Tabel 9: Beslissingen per leeftijd in 2013 | 42 |
| Tabel 10: Correlatie tussen leeftijd en beslissing in eerste aanleg in 2012-2013..... | 43 |
| Tabel 11: Correlatie tussen leeftijd en beslissing eerste aanleg in 2012..... | 44 |
| Tabel 12: Correlatie tussen leeftijd en beslissing eerste aanleg in 2013..... | 44 |
| Tabel 13: Beslissingen per type overheid in 2012-2013 | 47 |
| Tabel 14: Beslissingen per type overheid in 2012 | 48 |
| Tabel 15: Beslissingen per type overheid in 2013 | 49 |
| Tabel 16: Correlatie tussen type overheid en beslissing in eerste aanleg in 2012-2013 | 50 |
| Tabel 17: Correlatie tussen type overheid en beslissingen in eerste aanleg in 2012..... | 50 |
| Tabel 18: Correlatie tussen type overheid en beslissingen in eerste aanleg in 2013..... | 51 |
| Tabel 19: Aantal ambtenaren per overheid | 52 |
| Tabel 20: Beslissingen per plaats van de pensioencommissie in 2012-2013 | 54 |
| Tabel 21: Beslissingen per plaats van de pensioencommissie in 2012..... | 54 |
| Tabel 22: Beslissingen per plaats van de pensioencommissie in 2013..... | 55 |
| Tabel 23: Correlatie tussen plaats pensioencommissie en beslissingen in eerste aanleg in 2012-2013 | 56 |
| Tabel 24: Correlatie tussen plaats pensioencommissie en beslissingen in eerste aanleg in 2012..... | 56 |
| Tabel 25: Correlatie tussen plaats pensioencommissie en beslissingen in eerste aanleg in 2013..... | 57 |
| Tabel 26: Beslissingen in beroep in 2012-2013 | 58 |
| Tabel 27: Beslissingen in beroep in 2012 | 59 |
| Tabel 28: Beslissingen in beroep in 2013 | 59 |
| Tabel 29: Correlatie tussen beslissingen in beroep en beslissingen in eerste aanleg in 2012-2013..... | 60 |
| Tabel 30: Correlatie tussen beslissingen in beroep en beslissingen in eerste aanleg in 2012 | 61 |
| Tabel 31: Correlatie tussen beslissing in beroep en beslissing in eerste aanleg in 2013 | 61 |
| Tabel 32: Eindbeslissing in 2012-2013..... | 63 |
| Tabel 33: Eindbeslissingen in 2012..... | 63 |
| Tabel 34: Eindbeslissingen in 2013..... | 64 |
| Tabel 35: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in eerste aanleg in 2012-2013 | 65 |
| Tabel 36: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in eerste aanleg in 2012..... | 65 |
| Tabel 37: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in eerste aanleg in 2013..... | 65 |
| Tabel 38: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in beroep in 2012-2013..... | 66 |
| Tabel 39: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in beroep in 2012 | 67 |
| Tabel 40: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in beroep in 2013 | 67 |
| Tabel 41: Aantal maanden tijdelijke ongeschiktheid in 2012-2013 | 69 |
| Tabel 42: Aantal maanden tijdelijke ongeschiktheid in 2012..... | 69 |
| Tabel 43: Aantal maanden tijdelijke ongeschiktheid in 2013..... | 70 |
| Tabel 44: Aantal maanden tijdelijk aangepast werk in eerste aanleg in 2012-2013 | 71 |
| Tabel 45: Aantal maanden tijdelijk aangepast werk in eerste aanleg in 2012 | 72 |
| Tabel 46: Aantal maanden tijdelijk aangepast werk in eerste aanleg in 2013 | 72 |
| Tabel 47: Voorwaarde gekoppeld aan de A3-beslissing in 2012-2013..... | 73 |
| Tabel 48: Voorwaarde gekoppeld aan de A3-beslissing in 2012 | 74 |
| Tabel 49: Voorwaarde gekoppeld aan de A3-beslissing in 2013 | 74 |
| Tabel 50: Correlatie tussen de voorwaarden en het aantal maanden van de A3-beslissing in 2012-2013 | 75 |
| Tabel 51: Correlatie tussen de voorwaarden en het aantal maanden van de A3-beslissing in 2012..... | 76 |
| Tabel 52: Correlatie tussen de voorwaarden en het aantal maanden van de A3-beslissing in 2013..... | 76 |
| Tabel 53: Voorwaarde gekoppeld aan de A4-beslissing in 2012-2013..... | 79 |
| Tabel 54: Voorwaarde gekoppeld aan de A4-beslissing in 2012 | 79 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 55: Voorwaarde gekoppeld aan de A4-beslissing in 2013 | 80 |
| Tabel 56: Aantal maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen in 2012-2013 | 82 |
| Tabel 57: Aantal maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen in 2012 | 83 |
| Tabel 58: Aantal maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen in 2013 | 83 |
| Tabel 59: Aantal punten beslissing C in 2012-2013 | 85 |
| Tabel 60: Beslissing C vanaf 12 punten in 2012-2013 | 86 |
| Tabel 61: Aantal punten beslissing C in 2012 | 87 |
| Tabel 62: Beslissing C vanaf 12 punten in 2012..... | 88 |
| Tabel 63: Aantal punten beslissing C in 2013 | 89 |
| Tabel 64: Beslissing C vanaf 12 punten in 2013..... | 89 |
| Tabel 65: Schema Wet Verbetering Poortwachter..... | 99 |
| Tabel 66: Cijfers 2012-2013 in verband met de Wet Poortwachter..... | 103 |
| Tabel 67: Hoogte WAO-uitkering | 106 |
| Tabel 68: Lopende, nieuwe en beëindigde uitkeringen WAO (x 1.000) naar mate van arbeidsongeschiktheid in de periode 1998-2012 | 107 |
| Tabel 69: Aantal WIA-, WGA- en IVA-uitkeringen in de periode 2006-2012..... | 110 |
| Tabel 70: Kruistabel leeftijd * beslissing in eerste aanleg in 2012-2013..... | 128 |
| Tabel 71: Kruistabel leeftijd * beslissing eerste aanleg in 2012 | 129 |
| Tabel 72: Kruistabel leeftijd * beslissing eerste aanleg in 2013 | 130 |
| Tabel 73: Kruistabel overheid * beslissing in eerste aanleg in 2012-2013 | 131 |
| Tabel 74: Kruistabel overheid * beslissingen in eerste aanleg in 2012 | 132 |
| Tabel 75: Kruistabel overheid * beslissingen in eerste aanleg in 2013 | 133 |
| Tabel 76: Kruistabel plaats pensioencommissie * beslissing eerste aanleg in 2012-2013..... | 134 |
| Tabel 77: Kruistabel plaats pensioencommissie * beslissing eerste aanleg in 2012 | 135 |
| Tabel 78: Kruistabel plaats pensioencommissie * beslissing in eerste aanleg in 2013 | 136 |
| Tabel 79: Kruistabel beslissingen beroep * beslissingen eerste aanleg in 2012-2013 | 137 |
| Tabel 80: Kruistabel beslissing in beroep * beslissing in eerste aanleg in 2012..... | 138 |
| Tabel 81: Kruistabel beslissingen in beroep * beslissingen in eerste aanleg in 2013..... | 139 |
| Tabel 82: Kruistabel eindbeslissing * beslissingen in eerste aanleg in 2012-2013..... | 140 |
| Tabel 83: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in eerste aanleg in 2012 | 141 |
| Tabel 84: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in eerste aanleg in 2013 | 142 |
| Tabel 85: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in beroep in 2012-2013 | 143 |
| Tabel 86: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in beroep in 2012 | 144 |
| Tabel 87: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in beroep in 2013 | 145 |
| Tabel 88: Kruistabel maanden A3 eerste aanleg * voorwaarden A3 eerste aanleg in 2012-2013..... | 146 |
| Tabel 89: kruistabel maanden A3 eerste aanleg * voorwaarden A3 eerste aanleg in 2012 | 147 |
| Tabel 90: Kruistabel maanden A3 eerste aanleg * voorwaarden A3 eerste aanleg in 2013 | 148 |

INLEIDING

1. Wanneer ambtenaren een lange tijd arbeidsongeschikt zijn en ze hun ziektekrediet hebben opgebruikt, moeten ze voor de pensioencommissie van Medex verschijnen. Deze dienst controleert hen en geeft hen een beslissing, waardoor ze mogelijk op pensioen worden gesteld. Zo zijn er tot 1 juli 2010 in totaal reeds 64.730 ambtenaren op pensioen gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid, waarvan 2.962 ambtenaren in 2010. Aangezien dit cijfer redelijk hoog ligt, richt deze masterscriptie zich op de pensionering wegens medische ongeschiktheid.

2. Dit thema wordt in de praktijk geplaatst door middel van data die verkregen werden van de pensioencommissie van Medex. Deze worden geanalyseerd met behulp van SPSS, waardoor er onderzocht kan worden welke specifieke rol Medex speelt met betrekking tot het op pensioen stellen van ambtenaren. Aangezien er veel ambtenaren op pensioen worden gesteld, wordt er door middel van rechtsvergelijking met Nederland nagegaan of er een mogelijkheid is om arbeidsongeschikte ambtenaren opnieuw in te schakelen in de arbeidsmarkt.

3. Dit onderzoek wil een verandering van de gedachtegang teweegbrengen door er op te wijzen dat niet alle langdurig arbeidsongeschikte ambtenaren op pensioen moeten gesteld worden. Langdurig arbeidsongeschikt zijn betekent niet per definitie hetzelfde als afgeschreven zijn. Deze ambtenaren hebben zelf nog heel wat mogelijkheden die van pas kunnen komen op de arbeidsmarkt. Daardoor zal er in deze masterscriptie een aanzet worden gegeven tot een methodiek die kan worden toegepast om de re-integratie van arbeidsongeschikte ambtenaren te bevorderen.

4. Om tot deze aanzet te komen, wordt in het eerste hoofdstuk de onderzoeksopzet besproken. Vervolgens wordt er besproken wie de ambtenaar is en wat hun statuut inhoudt. Daarnaast wordt in hoofdstuk drie de wetgeving omtrent arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren beschreven. Hierbij wordt er een opdeling gemaakt tussen de ambtenaren in de federale, de Vlaamse en de Waalse overheid en de ambtenaren tewerkgesteld in het onderwijs. In het volgende hoofdstuk wordt de rol van Medex weergegeven aan de hand van data-analyse. Daarna komt de rechtsvergelijking met Nederland aan bod. In het laatste hoofdstuk worden de conclusies en de aanbevelingen uiteengezet.

HOOFDSTUK 1 ONDERZOEKSOPZET

1 INLEIDING

5. Indien bij een ambtenaar de medische ongeschiktheid voor een functie werd vastgesteld, wordt er ambtshalve een einde gemaakt aan zijn hoedanigheid van ambtenaar. De ambtenaar kan echter niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of invaliditeit vooraleer hij de ziektekredietdagen heeft opgedaan waarop hij een recht kan doen gelden. Ongeacht zijn leeftijd en de duur van zijn diensttijd wordt de vastbenoemde ambtenaar dan vroegtijdig gepensioneerd. Deze ongeschiktheid wordt vastgesteld door de pensioencommissie van Medex¹. Als eerste wordt de probleemstelling overlopen. Verder komen de onderzoeksmethode en de onderzoeksvragen aan bod. Als laatste wordt beschreven hoe de gegevens uit het onderzoek verwerkt werden.

2 PROBLEEMSTELLING

6. Wanneer de pensioencommissie van Medex aan een ambtenaar een definitief rustpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid toekent, wordt na zijn oppensioenstelling niet meer onderzocht of de arbeidsongeschiktheid nog gerechtvaardigd is. Hierdoor zijn er ambtenaren die uiteindelijk toch nog kunnen gaan werken, maar die eigenlijk al een pensioen krijgen en daardoor geen zin meer hebben om terug op de arbeidsmarkt terecht te komen. Ook zullen er mensen zijn die hun ambt zouden willen hervatten, maar dit niet kunnen doordat ze op pensioen gesteld zijn.

7. Hieronder worden enkele cijfers met betrekking tot de oppensioenstelling van ambtenaren weergegeven. Uit deze cijfers blijkt duidelijk dat er heel wat ambtenaren op pensioen werden gesteld, waaronder een groot deel onder hen al op redelijk jonge leeftijd. Zo bepaalt de onderstaande tabel² dat er in totaal op 1 juli 2010 64.730 ambtenaren een tijdelijke of definitieve rustpensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid ontvingen.

¹ Art. 1 KB van 18 augustus 1939 tot regeling van de inrichting der geneeskundige onderzoekingen door het Bestuur van de medische expertise, BS 2 september 1939.

² Vr. en Antw. Senaat 2010-2011, 23 juni 2011 (Vr. nr. 5-2617 B. ANCIAUX).

Tabel 1: Leeftijd van openstelling tot 1 juli 2010

| Leeftijd van de openstelling | Aantal |
|------------------------------|--------|
| <20 jaar | 171 |
| [20 - 29] | 1.219 |
| [30 - 39] | 4.544 |
| [40 - 49] | 15.238 |
| [50 - 59] | 38.680 |
| [60 - 64] | 4.878 |
| Totaal | 64.730 |

De volgende tabel³ geeft weer dat er 2.962 nieuwe tijdelijke en definitieve rustpensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid werden uitgekeerd in 2010.

Tabel 2: Rustpensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid in 2010

| Leeftijd van de openstelling | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| <20 jaar | 0 | 0 | 0 | 1 |
| [20 - 29] | 21 | 25 | 19 | 11 |
| [30 - 39] | 122 | 110 | 125 | 111 |
| [40 - 49] | 594 | 578 | 526 | 486 |
| [50 - 59] | 2.047 | 2.096 | 1.977 | 2.026 |
| [60 - 64] | 185 | 195 | 211 | 327 |
| Totaal | 2.969 | 3.004 | 2.858 | 2.962 |

Deze twee tabellen tonen aan dat er veel ambtenaren zijn die op pensioen worden gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid. Volgens het Rekenhof bedraagt de algemene gemiddelde leeftijd bij pensionering 51 jaar en zeven dagen⁴.

De laatste tabel⁵ bepaalt de evolutie van de definitieve rustpensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid en de financiële last hiervan.

³ Vr. en Antw. Senaat 2010-2011, 23 juni 2011 (Vr. nr. 5-2617 B. ANCIAUX).

⁴ REKENHOF, *Pensionering om gezondheidsredenen in de overheidssector: regeling van het statutair personeel*, Brussel, 2009, 16, www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=44e72688-17ce-4685-a52f-8d104da5f6be.

⁵ REKENHOF, *Pensionering om gezondheidsredenen in de overheidssector: regeling van het statutair personeel*, Brussel, 2009, 11, www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=44e72688-17ce-4685-a52f-8d104da5f6be.

Tabel 3: Evolutie van oppensioenstelling en financiële last

| Jaar | Aantal | % van het totaal | Bedrag (in miljoen euro) | % van het totaal |
|------|--------|------------------|--------------------------|------------------|
| 2003 | 2.340 | 17,2 | 32,9 | 13,2 |
| 2004 | 3.104 | 12,4 | 40,1 | 9,5 |
| 2005 | 2.393 | 15,9 | 33,1 | 12,1 |
| 2006 | 2.383 | 14,2 | 32,7 | 10,6 |
| 2007 | 2.229 | 13,3 | 30,7 | 10,0 |
| 2008 | 1.999 | 12,5 | 28,0 | 9,4 |

Deze tabel toont aan dat de financiële last van pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid redelijk hoog ligt. Wegens de huidige economische crisis ligt het bedrag met betrekking tot de financiële last eigenlijk te hoog. Het zou beter zijn om de ambtenaren indien mogelijk opnieuw tewerk te stellen, zodat ze zo kunnen bijdragen aan de economie. Zeker voor de ambtenaren die op jongere leeftijd op pensioen worden gesteld, kan het een oplossing zijn om opnieuw aan de slag te gaan. Zo kunnen ze zelf een groter inkomen verwerven en dragen ze ook meer bij aan de economie.

8. Dit onderzoek bekijkt dus welke rol Medex speelt bij het op pensioen stellen van ambtenaren wegens medische ongeschiktheid. Via de pensioencommissie bepalen zij of een ambtenaar al dan niet op pensioen gesteld wordt. Daarnaast gaat dit onderzoek na of er geen andere mogelijkheden zijn om arbeidsongeschikte ambtenaren toch te blijven controleren en ze terug te laten werken indien ze arbeidsgeschikt verklaard worden.

3 ONDERZOEKSMETHODE

9. Als eerste gebruikt dit onderzoek de empirische methode om de rol van Medex met betrekking tot het op pensioen stellen van ambtenaren omwille van medische ongeschiktheid te achterhalen. Dit wordt gedaan door data te verzamelen via de dossiers van Medex en ze via SPSS te verwerken. De kwantitatieve onderzoeksmethode wordt dus toegepast. Alle elektronische dossiers van de pensioencommissie van de periode 2012-2013 worden onder de loep genomen. Deze dossiers zijn verspreid over de verschillende soorten overheden, zoals federale overheid, Vlaamse Gemeenschap, Waals Gewest, Franse Gemeenschap, Duitstalige Gemeenschap en Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hierin zitten zowel beslissingen van het type A, type B, als type C. De dossiers worden vooral onderzocht met het oog op wedertewerkstelling. Wordt er veel gezocht naar een aangepaste tewerkstelling? Speelt het hierbij een rol in welke regio je onderzocht wordt door Medex? Welke periode gebruikt Medex om mensen aan aangepast werk te helpen, is

dit twaalf maanden of meer? Zoeken ze enkel naar voltijdse wedertewerkstelling of ook naar deeltijdse wedertewerkstelling? Kan die wedertewerkstelling nog uitgebreid worden?

10. Daarnaast gebruikt dit onderzoek de vergelijkende methode door Nederland te betrekken. Hiervoor wordt de functionele methode van rechtsvergelijking toegepast. Zo is sinds 1996 de wetgeving in Nederland met betrekking tot ambtenaren volledig veranderd en worden ambtenaren meer en meer gelijkgesteld met werknemers. Voor die overgang van ambtenaren naar het werknemersstelsel was het echter reeds belangrijk dat arbeidsongeschikte ambtenaren herplaatst zouden worden. Er werd voorrang gegeven aan re-integratie boven schadeloosstelling. Recht op invaliditeitspensioen verkreeg de ambtenaar pas wanneer herplaatsing niet meer mogelijk was. Bovendien was de periode gedurende welke herplaatsing geprobeerd zou worden, gesteld op vijf jaar. In België is de maximumtermijn achttien maanden. Daarnaast werd er in Nederland nagedacht over een betere aanpak van de arbeidsongeschiktheidsregeling. Met deze vergelijkende methode wordt er dus onderzocht of er in België iets gelijkaardigs mogelijk is, zodat er minder ambtenaren op pensioen worden gesteld omwille van blijvende arbeidsongeschiktheid.⁶

4 ONDERZOEKSVRAGEN

11. Om dit onderzoek tot een goed einde te brengen wordt de volgende onderzoeksvraag gesteld: ‘Welke rol speelt Medex bij het op pensioen stellen van ambtenaren omwille van medische ongeschiktheid en is er een mogelijkheid om arbeidsongeschikte ambtenaren opnieuw in te schakelen in de arbeidsmarkt?’

12. Deze onderzoeksvraag kan het beste beantwoord worden door deze uiteen te trekken in twee deelvragen, aangezien ze beide een andere methode nodig hebben:

- ‘Welke rol speelt Medex bij het op pensioen stellen van ambtenaren omwille van medische ongeschiktheid?’: evaluerende vraag. Deze vraag wordt beantwoord op basis van de empirische methode.

⁶ B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 123-124.

- ‘Is er een mogelijkheid om arbeidsongeschikte ambtenaren opnieuw in te schakelen in de arbeidsmarkt?’: normatieve vraag. Deze vraag wordt opgelost op basis van de empirische methode en door rechtsvergelijking met Nederland toe te passen.

5 HET VERWERKEN VAN DE GEGEVENS

13. De pensioencommissie van Medex bezorgde een Excel-bestand die de elektronische dossiers van de pensioencommissie bevatten. De volgende gegevens werden in dat bestand opgenomen: het centrum waar de pensioencommissie plaatsvond, de geboortedatum en de postcode van de ambtenaar, de data waarop de onderzoeken plaatsvonden en de oorspronkelijke beslissing. Daarnaast werden voor de beslissing type A2, A3 en B de maanden waarin de beslissing gold en bij beslissing type A3 en A4 de voorwaarden voor wedertewerkstelling opgenomen. Verder werd het aantal punten dat aan de beslissing C werd toegekend beschreven, aangezien deze ervoor zorgen of iemand al dan niet in aanmerking komt voor een forfaitair supplement. Vervolgens werd de motivatie van de beslissing, de eventuele beslissing in beroep en de eindbeslissing weergegeven. Ook de plaats van tewerkstelling werd in dat bestand beschreven. Bijlage 2 bevat hier een uittreksel van.

14. Uit deze data werden een aantal gegevens gebruikt die belangrijk waren om dit onderzoek tot een goed einde te brengen. Ze werden met behulp van SPSS geanalyseerd en vergeleken. SPSS staat voor Statistical Package for the Social Sciences en is een professioneel softwarepakket voor statistiek en data-analyse. De gegevens uit het Excel-document moesten eerst gecodeerd worden vooraleer ze met SPSS geanalyseerd konden worden. In bijlage 3 bevindt zich een uittreksel van dit bestand.

15. In dit Excel-document werden er verschillende veranderingen aangebracht. Zo werden de leeftijden van de ambtenaren oorspronkelijk met maand en jaartal weergegeven. Deze werden omgezet naar hun effectieve leeftijd en ze werden gegroepeerd per vijf jaar, zoals ‘20-24’ jaar. Ook werd in het Excel-document de plaats van de pensioencommissie al gecodeerd weergegeven. De plaatsnaam werd in SPSS toegevoegd aan die codes.

Daarnaast werden de verschillende overheidsinstellingen gegroepeerd en herbenoemd in het SPSS-document. Zo werd 'federal' herbenoemd naar 'federaal', 'comm' naar 'gemeente of OCMW', 'Flemish community' naar 'Vlaamse gemeenschap',.... Bovendien stonden alle onderwijsinstellingen gegroepeerd onder de verschillende deelstatelijke niveaus, maar deze werden samengebracht onder 'onderwijs'. Ook stonden de autonome overheidsbedrijven gegroepeerd onder de federale overheid, maar werden deze uitgesplitst naar 'overheidsbedrijf'.

Als laatste werden de voorwaarden van de verschillende beslissingen gegroepeerd en herbenoemd. Er werd rekening gehouden met de motivatie van de beslissing en niet enkel met de voorwaarden die in het Excel-document opgenomen werden. Wanneer er in de motivatie bijvoorbeeld stond: 'un aménagement définitif des conditions de travail semble nécessaire' en bij voorwaarde stond er: 'à préciser par le médecin du travail' dan werd de uiteindelijke voorwaarde 'aangepaste taak'. Ook werden de voorwaarden gegroepeerd door onder andere '1/2 time', 'halftijds ter wederintegratie' en 'halftijdse werkhervatting' te herbenoemen naar 'halftijds'.

16. Op deze gegevens zullen de univariate en de bivariate analyse worden toegepast. De univariate analyse geeft telkens de analyse van één variabele weer, terwijl de bivariate analyse twee variabelen met elkaar vergelijkt⁷. Er wordt niet gekeken naar de interactie tussen de gegevens, aangezien dit niet van toepassing is op het onderzoek. Interactie wil zeggen dat twee onafhankelijke variabelen in combinatie met elkaar invloed uitoefenen op de afhankelijke variabele⁸.

⁷ H. BOEIJE, H. 't HART en J. HOX, *Onderzoeksmethoden*, Amsterdam, Boom Onderwijs, 2009, 140-141; R. VAN ROSSEM, *Multivariate analyse voor de sociale wetenschappen*, Gent, Academia Press, 2007, 31.

⁸ A.A.J. VAN PEET, G.L.H. VAN DEN WITTENBOER en J.J. HOX, *Inductieve technieken*, Groningen, Wolters-Noordhoff, 2012, 185.

6 BESLUIT

17. In dit onderzoek staat één onderzoeksvraag centraal, die werd uitgesplitst in twee deelvragen. De eerste deelvraag wordt opgelost door gebruik te maken van data. Dit is de beste manier om meer kennis te verzamelen over het geselecteerde onderwerp, namelijk de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren. Deze data werden verkregen door beroep te doen op de dienst pensioenen van Medex. Na deze verkregen te hebben werden ze ingevoerd in SPSS en met behulp van dat programma werden ze geanalyseerd. De tweede deelvraag wordt gedeeltelijk opgelost door middel van de data, maar eveneens door gebruik te maken van rechtsvergelijking met Nederland. Dit is interessant, aangezien de regelgeving in Nederland helemaal verschilt met deze van België en ze nagedacht hebben over een betere aanpak van de arbeidsongeschiktheidsregeling.

HOOFDSTUK 2 AMBTENAREN

1 INLEIDING

18. Vooraleer de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren wordt besproken, is het belangrijk om te weten wat het begrip ambtenaren inhoudt. Daarnaast komt het wettelijk kader van de personeelsleden van de openbare diensten aan bod, met name het statutaire en het contractuele regime. Als laatste wordt het administratief statuut van het rijkspersoneel, de Vlaamse overheid en de Waalse overheid beschreven.

2 HET BEGRIP AMBTENAAR

19. Definiëren wie ambtenaar is, is geen eenvoudige opdracht. Dit komt doordat elk statuut zijn eigen omschrijving van het begrip ambtenaar heeft⁹. Drie voorbeelden van de omschrijving van het begrip ambtenaar worden hieronder weergegeven.

20. Het eerste voorbeeld is de definitie die in het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes (hierna: APKB) opgenomen werd. Volgens het APKB is een ambtenaar *“elkeen die, in vast dienstverband, tewerkgesteld is bij het federaal bestuur van de Staat, in de diensten van een Gemeenschaps- of Gewestregering, in de diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of in de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie”*¹⁰. Daarnaast bevat het Vlaams personeelsstatuut een andere definitie van het begrip ambtenaar. In dit statuut wordt de ambtenaar omschreven als *“elk personeelslid dat in vast dienstverband benoemd is”*¹¹. Het laatste voorbeeld van het begrip

⁹ A. DE BECKER, *De overheid en haar personeel: juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brugge, Die Keure, 2007, 8-9.

¹⁰ Art. 1 KB van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 9 januari 2001; W. APPELS, A. DE BECKER, F. FRANCEUS en M. VAN SANDE, *Statutenzakboekje overheidspersoneel 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 277-278; D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 289; A. DE BECKER, *De overheid en haar personeel: juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brugge, Die Keure, 2007, 8-9.

¹¹ Art. 1.2 Besluit van de Vlaamse regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, *BS* 27 november 2002; W. APPELS, A. DE BECKER, F. FRANCEUS en M. VAN SANDE, *Statutenzakboekje overheidspersoneel 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 277-278; A. DE BECKER, *De overheid en haar personeel: juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brugge, Die Keure, 2007, 8-9.

ambtenaar komt uit het statuut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit statuut bepaalt dat “*ambtenaar elkeen is die in vast dienstverband in het ministerie tewerkgesteld is*”.¹²

21. Echter wordt het begrip ambtenaar in de praktijk meestal breder beschouwd dan wat in de bovenstaande definities wordt beschreven. Zo wordt de term ambtenaar ook meer en meer voor contractuele personeelsleden gebruikt, waarin het vroeger enkel statutaire personeelsleden betrof. Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt tussen de aard van de juridische band die er bestaat tussen de personeelsleden en de dienst, waarbij het kan gaan om een statuut of een arbeidsovereenkomst.¹³

22. Voor deze masterscriptie wordt voor het begrip ambtenaar rekening gehouden met de wetgeving van de verschillende overheidsinstellingen. De pensioencommissie van Medex controleert namelijk ambtenaren op basis van wat elk van de overheidsinstanties onder het begrip ambtenaar verstaat.

3 HET WETTELIJK KADER VAN DE PERSONEELSLEDEN VAN DE OPENBARE DIENSTEN

23. Bij de openbare diensten werken zowel personeelsleden die vallen onder het statutaire regime als onder het contractuele regime. In dit deel wordt weergegeven wanneer deze regimes van toepassing zijn en wat ze juist inhouden.

3.1 Het statutaire regime

24. De toestand van het personeel van de openbare administraties wordt in principe vastgelegd op statutaire basis. Dit houdt in dat de regels eenzijdig worden bepaald door wetten, koninklijke besluiten, regeringsbesluiten, ordonnanties of verordeningen. De definitief benoemde ambtenaren genieten vastheid van betrekking¹⁴. Dit betekent dat de

¹² Art. 2 Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 mei 1999 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, *BS* 16 juni 1999; A. DE BECKER, *De overheid en haar personeel: juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brugge, Die Keure, 2007, 8-9.

¹³ D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 285; W. APPELS, A. DE BECKER, F. FRANCEUS en M. VAN SANDE, *Statutenzakboekje overheidspersoneel 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 277-278.

¹⁴ D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 289.

ambtenaar slechts in de gevallen die zijn voorzien in het statuut uit zijn ambt kan worden ontzet¹⁵.

25. De ambtenaar bevindt zich dus in een statutaire stand¹⁶. Dit is het grootste verschil met contractuele personeelsleden in een overheidsdienst, aangezien zij niet statutair aangeworven zijn. Tot ambtenaar kan enkel benoemd worden diegene die zich gedraagt in overeenstemming met de eisen van de beoogde betrekking, de burgerlijke en politieke rechten geniet, aan de dienstplichtwetten voldoet en medisch geschikt is voor het uit te oefenen ambt¹⁷. De hoedanigheid van ambtenaar wordt bekrachtigd door de eed die wordt afgelegd^{18,19}.

26. Voor de administratieve overheden die niet in de definitie van het APKB opgenomen zijn, houden de principes van het APKB, en dus ook de bepalingen aangaande het statuut van de ambtenaren, niets meer in dan een aantal richtlijnen of een bron van informatie. De principes van het statutaire regime worden door elk van hen afzonderlijk bepaald.²⁰

¹⁵ K. LEUS, *Proeve tot een geïntegreerd en hervormd statuut voor het federaal openbaar ambt*, Gent, Academia Press, 2004, 12.

¹⁶ Art. 1, §2 KB van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 9 januari 2001.

¹⁷ Art. 1, §3 KB van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 9 januari 2001.

¹⁸ Art. 1, §4 KB van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 9 januari 2001.

¹⁹ D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 289.

²⁰ D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 289.

3.2 Het contractuele regime

27. Het artikel 2 APKB staat aan de administratieve overheden toe om in bepaalde omstandigheden personeelsleden aan te werven via arbeidscontracten. De overheid kan iemand aannemen via arbeidsovereenkomst om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen. Ook kan een arbeidsovereenkomst gebruikt worden om ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid of om bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen. De lijst hiervan wordt vooraf bekendgemaakt door elke uitvoerende macht. Als laatste is een arbeidsovereenkomst mogelijk indien er voor de uitvoering van taken iemand nodig is die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau heeft.²¹

28. Het personeelslid van de openbare dienst dat niet onder een statuut valt, valt noodzakelijkerwijze onder een contractueel regime. Dit regime is identiek aan de arbeidsrelatie die bij private rechtspersonen van toepassing is. Het principe blijft echter dat binnen het openbare ambt de ambtenaren zich in een statutaire stand bevinden en dat de contractuele rekrutering de uitzondering blijft.²²

4 HET ADMINISTRATIEF STATUUT VAN HET RIJKSPERSONEEL, HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID EN VAN DE WAALSE OVERHEID

29. In dit deel wordt het administratief statuut van het rijks personeel, het personeel van de Vlaamse overheid en van de Waalse overheid beschreven. Vooreerst komt de personeelsstructuur van deze ambtenaren aan bod. Daarnaast wordt de aanwerving van de ambtenaren toegelicht. Dit is belangrijk om weer te geven met betrekking tot de herplaatsing van de ambtenaren bij ongeschiktheid voor hun huidige functie en ze nog in aanmerking komen voor een andere ambtsbetrekking. De herplaatsing van deze ambtenaren wordt als laatste geschetst.

²¹ Art. 2 KB van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 9 januari 2001.

²² D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 292.

4.1 De personeelsstructuur

30. De ambtenaren worden onderverdeeld in een hiërarchische structuur die bestaat uit vier niveaus (A, B, C en D), waarbij niveau A het hoogste niveau is. Het niveau duidt op een geheel van functies waarvoor gelijkwaardige competenties zijn vereist en gelijke diplomaveren worden gesteld.²³

4.2 De aanwerving van ambtenaren

31. Om ambtenaar te worden, moet men eerst aangeworven worden via een specifieke procedure. Hiervoor zijn toelatingsvoorwaarden in het leven geroepen. De kandidaat-ambtenaar moet aan deze voorwaarden voldoen om toegelaten te kunnen worden tot het ambt. Ook vindt er een vergelijkende selectie plaats tussen de verschillende kandidaat-ambtenaren. Zowel de toelatingsvoorwaarden als de vergelijkende selectie worden hieronder toegelicht.

4.2.1 Toelatingsvoorwaarden

32. Artikel 15 van het statuut van de Rijksambtenaren²⁴, ook gekend als het Camu-statuut, en artikel 19 van het besluit van de Waalse Regering²⁵ zeggen dat niemand tot rechtsambtenaar kan worden benoemd als hij niet aan de volgende voorwaarden voldoet: 1° de voor de te verlenen betrekking bepaalde toelaatbaarheidvereisten vervullen; 2° slagen voor de voorgeschreven vergelijkende selectie en 3° met goed gevolg de stage volbrengen.²⁶

²³ Art. 3 KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937; Art. 5 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003; Art. VI.5-VI.6 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006; D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 317; K. LEUS, *Proeve tot een geïntegreerd en hervormd statuut voor het federaal openbaar ambt*, Gent, Academia Press, 2004, 147.

²⁴ Art. 15 KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937.

²⁵ Art. 19 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003.

²⁶ D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 330.

33. Om als personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid aangenomen te kunnen worden, moet de kandidaat een diploma of studiegetuigschrift bezitten dat overeenstemt met het administratief niveau van de functie waarin wordt aangeworven. Bovendien moet hij slagen voor een vergelijkende selectie.²⁷

34. Het Camu-statuut bepaalt in artikel 16 de algemene toelatingsvoorwaarden met betrekking tot de nationaliteit, de dienstplicht, goed gedrag en zeden, vereiste diploma's en het slagen voor een vergelijkende selectie²⁸. Daarnaast kunnen er volgens artikel 17 van het statuut specifieke toelatingsvoorwaarden opgelegd worden door de minister die bevoegd is voor de betreffende dienst of de gedelegeerd administrateur van Selor, het Selectiebureau van de Federale Overheid²⁹. Zo kunnen er extra of bijzondere diplomavereisten worden opgelegd, indien er specifieke vereisten voor de betrekking nodig zijn.³⁰

35. Deze algemene toelatingsvoorwaarden gelden ook voor kandidaat-ambtenaren bij de Vlaamse overheid³¹. Bijzondere aanwervingsvoorwaarden kunnen volgens artikel III. 5 Besluit van de Vlaamse Regering³² ook gesteld worden aan de ambtenaren van Vlaamse overheden. Deze voorwaarden kunnen worden vastgesteld door de lijnmanager en na overleg met de selector, namelijk Jobpunt Vlaanderen.

36. De diplomavereisten houden in dat de ambtenaar houder is van een diploma of studiegetuigschrift dat overeenkomt met het niveau van de te verlenen klasse of graad³³. Dit betekent dat de betrekkingen voor niveau A toegankelijk zijn voor de houders van een universitair diploma of een diploma lange type niet-universitair. De banen van niveau B staan open voor de houders van een diploma van hogere studies van het korte type of het equivalent van een bachelordiploma. Voor het niveau C hebben sollicitanten een diploma

²⁷ Art. III.2 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

²⁸ Art. 16 KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937.

²⁹ Art. 17 KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937.

³⁰ D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 335.

³¹ Art. III.1 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

³² Art. III.5 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

³³ Art. 16, 6° KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937; Art. III.4 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig nodig. Voor het niveau D is in principe geen diploma vereist.

37. Uit het arrest van de Raad van State van 13 mei 2004³⁴ volgt dat het niet verboden is om zich in te schrijven voor een selectie met lagere vereisten dan diegene die men bezit. Ook het aanvaarden van die betrekking is toegelaten. De minister die bevoegd is voor het Openbaar ambt, kan bij gemotiveerde beslissing afwijken van de diplomaverenisten. De beslissing moet genomen worden vooraleer de vergelijkende selectie door Selor plaatsvindt.³⁵

38. De gedelegeerd bestuurder van Selor legt voor elke vergelijkende selectie de datum vast waarop de kandidaten moeten voldoen aan diploma- of getuigschriftvereisten en eventueel ook de leeftijdsgrens of de specifieke gedragsvereisten. De kandidaten die niet voldoen aan de toelatingseisen kunnen niet toegelaten worden tot de vergelijkende selectie. Gelijkaardige toelatingsvereisten zijn ook voorzien in elk van de statuten van de andere openbare diensten^{36, 37}.

4.2.2 De vergelijkende selectie

39. De vergelijkende selectie is volgens artikel 20, §1 van het Camu-statuut de rekruteringsprocedure die, op basis van een functiebeschrijving en het competentieprofiel, georganiseerd wordt op initiatief van de gedelegeerd bestuurder van Selor of op aanvraag van de minister of zijn gemachtigde³⁸. Hetzelfde geldt voor de Waalse Overheid³⁹. Voor de Vlaamse Overheid wordt deze vergelijkende selectie georganiseerd door Jobpunt Vlaanderen, met betrokkenheid en verantwoordelijkheid van Selor⁴⁰.

³⁴ RvS 13 mei 2004, nr. 131. 418.

³⁵ D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 333-334.

³⁶ Art. 19 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003; Art. III.2-3 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

³⁷ Art. 17bis KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937; D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 335.

³⁸ Art. 20, §1 KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937.

³⁹ Art. 111 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003.

⁴⁰ Toelichting bij art. III.6 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

40. Elke externe of interne werving steunt op een vergelijkende selectie waarbij de kandidaten op de voor de functie vereiste generieke en specifieke competenties worden getoetst. De vergelijkende selectie leidt tot een rangschikking van de geslaagden.⁴¹

4.3 De herplaatsing omwille van medische redenen

41. Zowel bij de federale ambtenaren als bij de ambtenaren die werken bij de Vlaamse overheid zijn er bepalingen uitgewerkt omtrent de herplaatsing omwille van medische redenen.

4.3.1 Federale ambtenaren

42. Het koninklijk besluit van 15 januari 2007⁴² bevat voor de ambtenaren die vallen onder de federale overheid de ambtshalve mobiliteit. Dit is de ambtshalve benoeming van een federale statutaire ambtenaar in een vacante betrekking in een andere federale dienst door de bevoegde overheid. Deze is van toepassing op de federale statutaire ambtenaren die door een beslissing van de pensioencommissie voor de uitoefening van hun functies ongeschikt werden verklaard, maar die in aanmerking komen om wedertewerkgesteld te worden in andere functies die verenigbaar zijn met hun gezondheidstoestand^{43, 44}.

43. De federale dienst waarvoor de ambtenaar werkt, moet op het ogenblik van de beslissing tot terbeschikkingstelling door Selor aantonen dat die ambtenaar daar niet wedertewerkgesteld kan worden. Als die ambtenaren geen ambtshalve mobiliteit kunnen bekomen, zorgt Selor ervoor dat ze in een federale dienst kunnen worden ingezet. Dit

⁴¹ Art. 20 KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937; D. BATSELÉ, T. MORTIER en M. SCARCEZ, *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 336; K. LEUS, *Proeve tot een geïntegreerd en hervormd statuut voor het federaal openbaar ambt*, Gent, Academia Press, 2004, 147.

⁴² KB van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt, *BS* 19 januari 2007.

⁴³ Art. 34, 2° KB van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt, *BS* 19 januari 2007.

⁴⁴ W. APPELS, A. DE BECKER, F. FRANCEUS en M. VAN SANDE, *Statutenzakboekje overheidspersoneel 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 277-278.

gebeurt voor een vastgelegde periode van maximum vijf jaar en het is telkens verlengbaar met vijf jaar.⁴⁵

4.3.2 Vlaamse overheid

44. Voor ambtenaren bij de Vlaamse overheid is er een gelijkaardig bepaling⁴⁶ uitgewerkt met betrekking tot de herplaatsing omwille van medische redenen. Zo kan een ambtenaar om medische redenen herplaatst worden in een betrekking van een graad van een lagere rang. De herplaatsing houdt dan de benoeming in de nieuwe graad in en de ambtenaar verkrijgt de hoogste salarisschaal van de nieuwe graad. De medische ongeschiktverklaring voor een bepaalde functie gebeurt door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of na advies van de arts van Medex in het kader van een onderzoek met het oog op een vervroegde pensionering of na een arbeidsongeval.⁴⁷

5 BESLUIT

45. Het statuut van de ambtenaren is geen eenduidig statuut, maar hangt af van de verschillende overheden waar de ambtenaar werkt. Dit kan afgeleid worden uit het begrip ambtenaar, maar ook uit de verschillende regelgevingen met betrekking tot de federale, de Vlaamse en de Waalse overheden. Dit houdt ook in dat de toelatingsvoorwaarden om aangeworven te worden als ambtenaar verschillen van wetgeving tot wetgeving. Dit maakt de mobiliteit naar een ander ambt bij medische ongeschiktheid zeer moeilijk. Bovendien wordt een kandidaat-ambtenaar aangeworven op basis van zijn diploma en komt hij terecht in een bepaald niveau of een bepaalde rang. Hierdoor wordt het moeilijk om een ambtenaar in een ander ambt te plaatsen indien hij arbeidsongeschikt wordt voor zijn huidige ambt.

⁴⁵ Art. 37 en 41 KB van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt, *BS* 19 januari 2007; W. APPELS, A. DE BECKER, F. FRANCEUS en M. VAN SANDE, *Statutenzakboekje overheidspersoneel 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 277-278.

⁴⁶ Art. VI.15 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

⁴⁷ Toelichting bij art. VI.15 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSONGESCHIKTHEID BIJ AMBTENAREN

1 INLEIDING

46. In dit hoofdstuk wordt de theorie omtrent de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren uiteengezet. Deze theorie wordt enerzijds besproken voor ambtenaren die tewerkgesteld zijn bij de federale, de Vlaamse en de Waalse overheid en anderzijds voor ambtenaren die tewerkgesteld zijn in het onderwijs. Daarnaast wordt het pensioenbedrag wegens lichamelijke ongeschiktheid weergegeven. Tot slot komen de verschillende beslissingen aan bod die de pensioencommissie van Medex kan nemen.

2 AMBTENAREN TEWERKGESTELD IN DE FEDERALE, DE VLAAMSE EN DE WAALSE OVERHEID

2.1 Inleiding

47. In dit deel wordt de regelgeving van arbeidsongeschiktheid besproken voor ambtenaren die tewerkgesteld zijn in de federale, de Vlaamse en de Waalse overheid. Als eerste wordt het ziektekrediet weergegeven. Daarna volgen de verminderde prestaties wegens ziekte en de regelgeving omtrent beschikbaarheid. Ten slotte wordt de pensionering wegens medische ongeschiktheid beschreven.

2.2 Ziektekrediet

48. De afwezigheden wegens ziekte van het statutaire personeel worden geregeld via het ziektekrediet. Het ziektekrediet verschilt naargelang de federale en de Waalse of de Vlaamse regeling van toepassing is. De federale en de Waalse regeling⁴⁸ kennen de ambtenaren 21 werkdagen toe per twaalf maanden dienstanciënniteit. Wanneer de ambtenaar nog geen drie jaar voltijdse prestaties bij het bestuur geleverd heeft, heeft hij toch recht op 63 werkdagen ziektekrediet. Het Vlaams Personeelsstatuut⁴⁹ kent vanaf de eerste werkdag een ziektekrediet van 666 werkdagen toe aan de ambtenaren op wie het statuut van toepassing is.

⁴⁸ Art. 41 KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *BS* 28 november 1998; Art. 405 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003.

⁴⁹ Art. X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

49. Het personeelslid heeft recht op evenveel ziektedagen als het ziektekrediet dat werd opgebouwd. Opname van ziektedagen heeft tot gevolg dat het ziektekrediet waarop de ambtenaar op 1 januari van het jaar recht heeft, wordt verminderd met het aantal werkdagen dat de ambtenaar in ziekteverlof is⁵⁰. Werkt de ambtenaar voltijds, dan worden hele werkdagen in mindering gebracht per werkdag dat de betrokkene ziek is. Werkt men echter deeltijds, dan is de vermindering pro rata⁵¹.

50. Het ziektekrediet is van belang omdat het personeelslid voor de dagen waarop hij met ziekteverlof is, recht heeft op de uitbetaling van zijn loon alsof hij die dag gewerkt zou hebben. Dus zolang de ambtenaar nog ziektekrediet heeft, ontvangt hij het gewaarborgd loon. Wanneer de ambtenaar zijn ziektekrediet opgebruikt heeft, komt hij in disponibiteit wegens zieke of invaliditeit.⁵²

2.3 Verminderde prestaties wegens ziekte

51. Bij de federale of de Waalse overheid kan een ambtenaar na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste 30 dagen vragen om wegens medische redenen zijn ambt met verminderde prestaties uit te oefenen. Deze verminderde prestaties bedragen 50%, 60% of 80% van de normale prestaties⁵³. De beoordeling van de medische toestand van de ambtenaar en de toekenning van de verminderde prestaties gebeurt bij de federale overheid door een arts van Medex⁵⁴. Voor de ambtenaren van de Waalse overheid gebeurt deze controle in de praktijk sedert december 2013 niet meer door artsen van Medex, maar

⁵⁰ Art. 42 KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *BS* 28 november 1998; Art. 406 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003; Art. X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

⁵¹ Toelichting bij art. X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

⁵² W. APPELS, P. DELVA, R. FRANSIS en R. JANVIER, "Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten" in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, Mechelen, Kluwer, 2013, 9/1 – 9/266.

⁵³ Art. 51 KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *BS* 28 november 1998; Art. 415 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003.

⁵⁴ Art. 50-54 KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *BS* 28 november 1998; W. APPELS, A. DE BECKER, F. FRANCEUS en M. VAN SANDE, *Statutenzakboekje overheidspersoneel 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 347-348.

door een privéfirma. In de wetgeving staat echter nog steeds dat de controle gebeurt door Medex⁵⁵.

52. Een ambtenaar van de Vlaamse overheid kan ook recht hebben op verminderde prestaties wegens ziekte. Medex kan dit met het oog op re-integratie toestaan naar verhouding van ten minste 50% voor een periode van ten hoogste drie maanden. Dit kan ze doen indien ze een ambtenaar geschikt acht om het ambt terug op te nemen met deeltijdse prestaties.⁵⁶

2.4 Disponibiliteit

53. De federale of de Waalse ambtenaar die na het maximum aantal ziektekredietdagen afwezig is, wordt van rechtswege in disponibiliteit wegens ziekte gesteld⁵⁷. Indien de Vlaamse ambtenaar tijdens zijn loopbaan 666 werkdagen afwezig is geweest wegens ziekte, kan Medex een voorstel overmaken tot definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar⁵⁸. Deze instantie zal echter niet automatisch na uitputting van de ziektedagen een voorstel doen. Het kan immers van oordeel zijn dat de ambtenaar niet definitief ongeschikt is. Dan zal de ambtenaar geacht worden om verder ziekteverlof te genieten. Artikel 192 en verder van het Rechtspositieregelingsbesluit⁵⁹ bieden de mogelijkheid aan de lokale besturen in het Vlaamse Gewest om geen disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit te voorzien. In dit geval heeft de statutaire ambtenaar dus recht op zijn volledige loon.

⁵⁵ Art. 414 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003; Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 22 april 2014.

⁵⁶ Art. X.22 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

⁵⁷ Art. 56 KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *BS* 28 november 1998; Art. 428 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003.

⁵⁸ Art. X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

⁵⁹ Art. 192 ev Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, *BS* 24 december 2007.

54. Disponibiliteit gaat van rechtswege in. De duur is in principe niet beperkt. Toch komt er een einde aan indien het personeelslid geschikt wordt geacht om zijn ambt opnieuw op te nemen of wanneer hij geschikt wordt geacht om aangepast werk te doen. Ook wordt het beëindigd als vast komt te staan dat de betrokkene lijdt aan vroegtijdige invaliditeit waardoor hij niet meer in staat is zijn ambt volledig, geregeld en onafgebroken uit te oefenen. Hij wordt dan vervroegd gepensioneerd. Als laatste wordt het beëindigd wanneer de betrokkene gezien zijn leeftijd in aanmerking komt voor pensionering.⁶⁰

55. Het personeelslid ontvangt een wachtwedde die gelijk is aan 60% van de laatste activiteitswedde. Het mag echter niet lager zijn dan de ziektevergoeding die hij zou genieten indien hij een contractueel was bij de aanvang van de afwezigheid wegens ziekte. Tevens mag het niet lager zijn dan het pensioen dat hij zou krijgen, indien hij vervroegd gepensioneerd zou zijn op de dag waarop hij in disponibiliteit is geplaatst.⁶¹

56. Wanneer het personeelslid voldoende arbeidsgeschikt is om zijn functie hetzij deeltijds, hetzij voltijds opnieuw op te nemen, eindigt de disponibiliteit en dient men opnieuw aan het werk te gaan. Wanneer het personeelslid daarentegen definitief arbeidsongeschikt lijkt, dan kan de vervroegde pensionering om gezondheidsredenen overwogen worden. Ook kan er beslist worden om de ambtenaar wegens gezondheidsredenen ambtshalve te herplaatsen, hetzij in dezelfde graad hetzij in een lagere graad.⁶²

2.5 Pensionering wegens medische ongeschiktheid

57. Personen die een hoofdfunctie uitoefenen en definitief ongeschikt verklaard worden om hun loopbaan verder te zetten, kunnen op rust gesteld worden. Hiervoor moet er geen voorwaarde gesteld worden over hun leeftijd of dienstanciënniteit. Onder hoofdfunctie wordt verstaan, het ambt waarvan de prestaties ten minste vijf tiende belopen van wat

⁶⁰ W. APPELS, P. DELVA, R. FRANSIS en R. JANVIER, "Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten" in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, Mechelen, Kluwer, 2013, 9/1 – 9/266.

⁶¹ Art. 57 ev KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *BS* 28 november 1998; Art. 429 Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003.

⁶² W. APPELS, P. DELVA, R. FRANSIS en R. JANVIER, "Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten" in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, Mechelen, Kluwer, 2013, 9/1 – 9/266.

vereist is voor een voltijdse opdracht. De personeelsleden die een nevenfunctie uitoefenen, kunnen wegens lichamelijke ongeschiktheid op rust gesteld worden indien zij minstens tien jaar aanneembare diensten tellen, of vijf jaar indien de ongeschiktheid haar oorsprong vindt in de uitoefening van hun ambt. Ambtenaren die echter vanaf de leeftijd van 60 jaar of 58 jaar voor het personeel van de politiediensten 365 dagen afwezig zijn wegens ziekte worden van ambtswege op pensioen gesteld⁶³.⁶⁴

58. Personeelsleden die ongeschikt verklaard worden voor de uitoefening van hun huidige ambt, maar geschikt zijn voor de uitoefening van een ander ambt verkrijgen een definitief pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid indien zij binnen een termijn van twaalf maanden niet opnieuw tewerkgesteld werden. Deze regel is niet van toepassing op de leden van het leger. Voor hen gelden wel de bepalingen inzake het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid. Het loopbaanstatuut en de eraan verbonden berekeningen van hun rustpensioen, is echter zo specifiek dat alleen hun personeelsadministratie een definitief uitsluitsel kan geven over hun situatie.⁶⁵

59. De lichamelijke ongeschiktheid die recht geeft op een definitief of tijdelijk voortijdig pensioen ten laste van de Staat, provincies, gemeenten, OCMW's en provinciale en gemeentelijke instellingen van openbaar nut mag slechts worden vastgesteld door Medex. Enkel wanneer de provincies, de gemeenten, de OCMW's, de provinciale en gemeentelijke instellingen van openbaar nut op de datum van inwerkingtreding van de wet van 14 februari 1961 contractueel verbonden waren met een verzekeringsorganisme dat de last van de pensioenen op zich neemt, zullen de door dit organisme aangewezen instanties oordelen over die ongeschiktheid.⁶⁶

⁶³ Art. 83 Wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen, *BS* 17 augustus 1978.

⁶⁴ G. NECHELPUT, M. BRUYNINCKX en L. VERDYCK, *Pensioenzakboekje 2012*, Mechelen, Kluwer, 2012, 212.

⁶⁵ Art. 117 §3 Wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, *BS* 15 februari 1961; G. NECHELPUT, M. BRUYNINCKX en L. VERDYCK, *Pensioenzakboekje 2012*, Mechelen, Kluwer, 2012, 212.

⁶⁶ Art. 117 §2 Wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, *BS* 15 februari 1961.

60. Wanneer het personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld zijn ziektekrediet heeft uitgeput, kan het bestuur een aanvraag tot vervroegde pensionering van het personeelslid indienen bij de cel pensioenen van Medex. Na de ontvangst van de aanvraag wordt de ambtenaar voor onderzoek opgeroepen in het medisch centrum van de regio waarin hij woont. Hij wordt dan onderzocht door de pensioencommissie. Deze commissie bestaat uit een arts van Medex en een arts niet-ambtenaar. Indien de betrokkene zich niet kan verplaatsen, zal deze thuis of in de verblijvende instelling door de artsen van de pensioencommissie onderzocht worden.⁶⁷

3 AMBTENAREN IN HET ONDERWIJS TEWERKGESTELD

3.1 Inleiding

61. De regelgeving van het onderwijs omtrent medische ongeschiktheid wijkt op een aantal punten sterk af van de regelgeving met betrekking tot de federale, Vlaamse en Waalse overheden. Dat is dan ook de reden waarom dit apart wordt behandeld. Wat volgt is de regelgeving met betrekking tot ambtenaren in het onderwijs in de Vlaamse, de Franse en de Duitstalige gemeenschap.

3.2 Regelgeving in de Vlaamse Gemeenschap

62. De regelgeving van de Vlaamse Gemeenschap op de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren in het onderwijs heeft zowel betrekking op Vlaanderen als op de Nederlandstalige scholen in het Brussel-Hoofdstedelijk Gewest⁶⁸. Als eerste wordt het ziekteverlof besproken. Daarna komt het verlof voor verminderde prestaties aan bod. Tot slot wordt de terbeschikkingstelling wegens ziekte behandeld.

3.2.1 Ziekteverlof

63. Een vastbenoemd en tot de proeftijd toegelaten personeelslid krijgt voor de hele duur van zijn loopbaan, dertig kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof per twaalf maanden sociale anciënniteit. Indien een personeelslid op dat ogenblik nog geen 36 maanden sociale anciënniteit telt, krijgt hij 90 kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof. Het ziekteverlof wordt

⁶⁷ Art. 2 KB van 18 augustus 1939 tot regeling van de inrichting der geneeskundige onderzoeken door het Bestuur van de medische expertise, *BS* 2 september 1939; W. APPELS, P. DELVA, R. FRANIS en R. JANVIER, "Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten" in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, Mechelen, Kluwer, 2013, 9/1 – 9/266.

⁶⁸ Art. 127 Grondwet van België, *BS* 7 februari 1931.

gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Tijdens dat verlof heeft het personeelslid dus recht op een salaris⁶⁹. Het personeelslid kan volgens artikel 8 van het Besluit van de Vlaamse Regering niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte vooraleer hij het bezoldigd ziekteverlof heeft opgebruikt⁷⁰.

64. De regelgeving voor tijdelijk aangestelde personeelsleden wordt beschreven in de artikels 10 tot en met 18 van dat Besluit. Het personeelslid dat een eerste keer afwezig is wegens ziekte nadat hij zijn opdracht heeft aangevat, krijgt een aantal kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof. Zo wordt per reeks van tien dagen waarvoor een salaris wordt bekomen, één dag bezoldigd ziekteverlof verworven. Het personeelslid dat echter aangesteld werd voor de volledige duur van het schooljaar en dat afwezig wordt wegens ziekte, kan voor dat jaar aanspraak maken op 30 kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof. De afwezigheden wegens ziekte zijn periodes van bezoldigd verlof en worden gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het personeelslid heeft dus tijdens dat verlof recht op een salaris. Als de afwezigheid wegens ziekte van een personeelslid langer duurt dan de periode waarvoor hij werd aangesteld, mag de betrokkene niet bezoldigd worden na het einde van zijn aanstelling.⁷¹

3.2.2 Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

65. Het personeelslid dat in het onderwijs tewerkgesteld is, kan omwille van een ernstige of langdurige ziekte verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte opnemen. Dit verlof sluit onmiddellijk aan op een periode van bezoldigd ziekteverlof. Het doel hiervan is wel dat zijn oorspronkelijke opdracht volledig hernomen wordt.⁷²

⁶⁹ Art. 2 en 3 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁷⁰ Art. 8 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁷¹ Art. 10-18 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁷² Art. 23 en 24 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

66. Een controleorgaan staat dit verlof toe. Dat orgaan is volgens het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1993: “*een gemeenschappelijke geneeskundige dienst die, op basis van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1993 houdende de organisatie van de controle op de afwezigheid wegens ziekte door de Vlaamse minister van onderwijs aangeduid is om het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte uit te voeren*”⁷³. De dienst kan zelf of op aanvraag van de ambtenaar met dit verlof instemmen. In beide gevallen stuurt het personeelslid een geneeskundig attest en een plan, opgemaakt door de behandelende arts, naar het controleorgaan. De behandelende arts vermeldt de vermoedelijke duur van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en het volume van de nog te verrichten prestaties tijdens de periode van dat verlof. Als het controleorgaan oordeelt dat de gezondheidstoestand van de betrokkene dat toelaat, brengt het de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs, het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, de directeur van de school, instelling of centrum waar het betrokken personeelslid is tewerkgesteld en het betrokken personeelslid zelf op de hoogte van die beslissing. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan pas aanvangen na de voorafgaande goedkeuring van het plan door het controleorgaan.⁷⁴

67. Het personeelslid dat een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte krijgt, moet zijn ambt opnieuw opnemen voor het volume dat vastgelegd is in het plan. Dit volume moet ten minste 50% bedragen van een ambt met volledige prestaties. Het volume blijft ongewijzigd gedurende de volledige periode van het verlof zoals vermeld in het plan.⁷⁵

68. Aan het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt een einde gesteld op het ogenblik dat het personeelslid de oorspronkelijke opdracht herneemt, op het ogenblik dat hij geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof of op het ogenblik dat hij in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte geplaatst wordt. Het eindigt ook als het controleorgaan niet instemt met de verdere uitvoering van het plan of als het volume van

⁷³ Art. 2, 2^o Besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1993 betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte, *BS* 23 maart 1994.

⁷⁴ Art. 24 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁷⁵ Art. 25 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

de nog uitgeoefende prestaties kleiner wordt dan het volume vermeld in het plan. Daarnaast neemt het een einde als de duur van de periode van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte verstrijkt of als het personeelslid zich zonder wettige redenen onttrekt aan de controle van het controleorgaan.⁷⁶

69. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Tijdens het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte heeft het personeelslid dus recht op het salaris dat hij oorspronkelijk zou gehad hebben.⁷⁷

3.2.3 Terbeschikkingstelling wegens ziekte

70. Volgens artikel 29 van het Besluit van de Vlaamse Regering wordt het personeelslid door de inrichtende macht of het schoolbestuur ter beschikking gesteld. Dit gebeurt nadat het personeelslid het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop het recht had, heeft opgebruikt⁷⁸. Het personeelslid ontvangt dan een wachtgeld of wachtgeldtoelage waarvan het bedrag bepaald wordt per jaar geldelijke anciënniteit, op basis van het laatste activiteitssalaris, naar rata van: 5% voor de eerste vijf jaren, 4% voor de vijf volgende jaren en 2% voor de andere jaren. Het bedrag van deze wachtgelden of wachtgeldtoelagen mag niet lager zijn dan de helft van het laatste activiteitssalaris en mag niet hoger zijn dan drie vierde van het laatste activiteitssalaris.⁷⁹

71. Artikel 31 van het Besluit van de Vlaamse Regering bepaalt dat het personeelslid echter recht kan hebben op een wachtgeld waarvan het bedrag gelijk is aan zijn laatste loon, indien de aandoening waaraan hij lijdt als ernstige en langdurige ziekte wordt erkend. Medex beslist of de aandoening waaraan het personeelslid lijdt een dergelijke ziekte is. Ze kan deze beslissing nemen wanneer het personeelslid voor een periode van ten minste zes

⁷⁶ Art. 27 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁷⁷ Art. 28/1 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁷⁸ Art. 29 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁷⁹ Art. 30 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

maanden voor dezelfde aandoening met ziekteverlof was en/of wegens ziekte ter beschikking gesteld is geweest.⁸⁰

72. Medex kan voorstellen aan een personeelslid om gedurende een bepaalde periode aan halfzijdse prestaties te werken bij wijze van wederaanpassing. Indien hij hieraan gevolg geeft, is de terbeschikkingstelling wegens ziekte ambtshalve beëindigd. Het personeelslid heeft dan het recht om elke week één of meer ambten uit te oefenen die samen de helft bedragen van een ambt met volledige prestaties. De periode van het halftijds werken is beperkt tot een maximum van 90 kalenderdagen. Tijdens die periode wordt de halfzijdse afwezigheid wegens ziekte beschouwd als verlof en zo gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Tijdens dit verlof heeft het personeelslid recht op het salaris die het zou hebben gehad mocht het zijn volledige dagtaak hebben uitgeoefend.⁸¹

3.3 Regelgeving in de Franse Gemeenschap

73. De regelgeving van de Franse Gemeenschap op de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren in het onderwijs heeft enerzijds betrekking op Wallonië en anderzijds op de Franstalige scholen in het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest⁸². Zowel het ziekteverlof als de terbeschikkingstelling komen hierin aan bod.

3.3.1 Ziekteverlof

74. Artikel 3 van het Decreet van de Franse Gemeenschap bepaalt dat het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of invaliditeit onder het toezicht wordt geplaatst van de administratieve gezondheidsdienst die zijn eventuele ongeschiktheid vaststelt. Ook wordt het personeelslid onder toezicht geplaatst van het orgaan van de Franse Gemeenschapsregering dat de afwezigheden wegens ziekte of invaliditeit moet controleren.⁸³

⁸⁰ Art. 31 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁸¹ Art. 32 Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.

⁸² Art. 127 Grondwet van België, *BS* 7 februari 1931.

⁸³ Art. 3 Décret de 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement, *BS* 18 aout 2000.

75. Vastbenoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelsleden genieten tijdens iedere schoolperiode vijftien werkdagen verlof wegens ziekte of invaliditeit. Dit wordt proportioneel verminderd wanneer het personeelslid later dan 1 september in dienst treedt. Op het einde van iedere schoolperiode kunnen de ziektedagen vermeerderd worden met het saldo van het aantal dagen ziekte- of invaliditeitsverlof die het personeelslid niet heeft opgenomen, zonder dat het totaal 182 werkdagen overschrijdt. Het personeelslid kan niet definitief onbekwaam verklaard worden wegens ziekte of invaliditeit wanneer hij niet alle verlofdagen heeft opgenomen. Dit verlof wordt gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.⁸⁴

76. Een tijdelijk aangesteld of aangeworven personeelslid dat aangeworven is voor de volledige duur van een school- of academiejaar kan vijftien werkdagen verlof opnemen voor dat school- of academiejaar. Deze dagen worden proportioneel verminderd wanneer het personeelslid slechts gedurende een deel van de tijdelijke aanstellings- of aanwervingsperiode in actieve dienst is. Het personeelslid krijgt een reserve van 30 werkdagen ziekte- of invaliditeitsverlof. Zodra hij zelf 30 werkdagen ziekte- of invaliditeitsverlof heeft kunnen opbouwen, kan hij een maximumreserve van 182 werkdagen ziekte- of invaliditeitsverlof samenstellen. Dit doet hij door het niet opgenomen saldo van dagen ziekte- of invaliditeitsverlof op het einde van ieder school- of academiejaar erbij te tellen. Als de afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit van een personeelslid langer duurt dan de periode waarvoor hij werd aangesteld, mag de betrokkene niet bezoldigd worden na het einde van zijn aanstelling.⁸⁵

3.3.2 Terbeschikkingstelling wegens ziekte

77. Artikels 13 tot 17 van het Decreet van de Franse Gemeenschap bepalen de regels voor terbeschikkingstelling wegens ziekte. Een vastbenoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelslid is ter beschikking gesteld wanneer hij afwezig is wegens ziekte of invaliditeit nadat hij het maximum aantal verlofdagen opgebruikt heeft.⁸⁶

⁸⁴ Art. 7, 8, 11 et 12 Décret de 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement, *BS* 18 aout 2000.

⁸⁵ Art. 18-22 Décret de 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement, *BS* 18 aout 2000.

⁸⁶ Art. 13-17 Décret de 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement, *BS* 18 aout 2000.

78. Het personeelslid krijgt dan een vergoeding gelijk aan 80% van de laatste wedde in actieve dienst gedurende de eerste twaalf maanden terbeschikkingstelling tijdens zijn loopbaan. Gedurende de volgende twaalf maanden terbeschikkingstelling krijgt hij 70% van zijn laatste wedde in actieve dienst. Hierna krijgt hij 60% van de laatste wedde in actieve dienst. Het bedrag van het wachtgeld mag in geen enkel geval lager zijn dan de vergoedingen die de betrokkene zou krijgen indien het sociaal zekerheidsstelsel sedert het begin van zijn afwezigheid op hem van toepassing zou zijn. Het mag ook niet lager zijn dan het pensioen dat de betrokkene zou krijgen indien hij, op de dag van zijn terbeschikkingstelling, tot vervroegd pensioen zou toegelaten worden. Het personeelslid dat wachtgeld krijgt, moet ieder jaar voor Medex verschijnen. Indien hij niet verschijnt, wordt zijn wachtgeld vanaf deze periode opgeschort totdat hij zich vertoont.⁸⁷

79. Indien het personeelslid echter aan een aandoening lijdt die erkend is als ernstige en langdurige ziekte of invaliditeit dan heeft hij recht op wachtgeld gelijk aan het bedrag van zijn activiteitsloon. Medex beslist of deze aandoening al dan niet een dergelijke ziekte of invaliditeit is. Deze beslissing mag niet genomen worden zolang het personeelslid niet minstens drie maanden onafgebroken ter beschikking gesteld is voor de aandoening waaraan hij lijdt. Ze geldt retroactief vanaf het begin van de terbeschikkingstelling.⁸⁸

3.4 Regelgeving in de Duitstalige Gemeenschap

80. Bij de regelgeving van de Duitstalige Gemeenschap op de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren in het onderwijs wordt als eerste het ziekteverlof behandeld. Vervolgens komt de deeltijdse werkhervatting aan bod. Tot slot wordt de terbeschikkingstelling wegens ziekte beschreven.

3.4.1 Ziekteverlof

81. Artikel 11.9 van het decreet van de Duitstalige gemeenschap bepaalt dat ieder personeelslid tijdens iedere schoolperiode van 30 werkdagen verlof wegens ziekte of invaliditeit geniet. Het ziekteverlof dat aan het eind van het schooljaar niet gebruikt wordt, kan verder meegenomen worden in zijn loopbaan, zonder dat het 360 dagen ziekteverlof

⁸⁷ Art. 13-17 Décret de 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement, *BS* 18 aout 2000.

⁸⁸ Art. 13-17 Décret de 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement, *BS* 18 aout 2000.

overschrijdt. Indien het personeelslid ziek wordt, wordt zijn ziekteverlof eerst van zijn jaarsaldo afgetrokken. Het personeelslid dat voor de eerste keer in het onderwijs staat, krijgt 120 dagen ziekteverlof. Wanneer er vier jaren verstreken zijn, worden deze 120 dagen in zijn verdere loopbaan mee opgenomen.⁸⁹

82. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, waardoor het personeelslid dus voor 100% wordt betaald. Is het totale aantal ziektedagen van een tijdelijk aangesteld personeelslid op, dan valt hij ten laste van het ziekenfonds. Een vastbenoemd personeelslid komt daarentegen in disponibiteit wegens ziekte of invaliditeit en bekommt een wachtgeld.⁹⁰

3.4.2 Deeltijdse werkhervatting

83. Vastbenoemde personeelsleden die gedurende een ononderbroken periode van minstens drie maanden wegens ziekte of invaliditeit afwezig zijn, hebben de mogelijkheid om hun functie met medische ondersteuning en observatie deeltijds te hervatten. Om dit te mogen doen, moet het personeelslid een geneeskundig attest van de behandelende arts aan de controlearts voorleggen. De controlearts en de werkgever bespreken dan of ze zullen toestemmen met een deeltijdse hervatting.⁹¹

84. Deze deeltijdse hervatting wordt gedaan op basis van een individueel plan dat samen met het personeelslid, de behandelende arts, de controlearts en de werkgever opgesteld wordt. De hervatting gebeurt voor minstens twee onderwijsuren. Een vermeerdering of een vermindering van het aantal uren moet worden besproken met het personeelslid, de werkgever en de controlearts. Deze werkhervatting eindigt van

⁸⁹ Art. 11.9 Dekret vom Deutschsprachige Gemeinschaft vom 30 juni 2006 über dringende Massnahmen im Unterrichtswesen, *BS* 10 oktober 2003; DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT, *Schulvorschrift Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen*, 2013, www.bildungsserver.be/ResourceImage.aspx?raid=97466.

⁹⁰ Art. 11.11 Dekret vom Deutschsprachige Gemeinschaft vom 30 juni 2006 über dringende Massnahmen im Unterrichtswesen, *BS* 10 oktober 2003; DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT, *Schulvorschrift Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen*, 2013, www.bildungsserver.be/ResourceImage.aspx?raid=97466.

⁹¹ Art. 11.18-11.19 Dekret vom Deutschsprachige Gemeinschaft vom 30 juni 2006 über dringende Massnahmen im Unterrichtswesen, *BS* 10 oktober 2003; DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT, *Schulvorschrift Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen*, 2013, www.bildungsserver.be/ResourceImage.aspx?raid=97466.

ambtswege na een periode van maximaal zes maanden of indien het personeelslid de functie voor ten minste de helft van een voltijdse functie hervat.⁹²

3.4.3 Terbeschikkingstelling wegens ziekte

85. Een vastbenoemd personeelslid wordt van ambtswege in disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit gesteld, wanneer zijn ziektedagen opgebruikt zijn. Tijdens deze disponibiliteit krijgt hij een wachtgeld gelijk aan 70% van zijn laatste activiteit. Het bedrag van het wachtgeld mag in geen enkel geval lager zijn dan de vergoedingen die de betrokkene zou krijgen indien het sociaal zekerheidsstelsel sedert het begin van zijn afwezigheid op hem van toepassing zou zijn. Het mag ook niet lager zijn dan het pensioen dat de betrokkene zou krijgen indien hij, op de dag van zijn terbeschikkingstelling, tot vervroegd pensioen zou toegelaten worden.⁹³

86. Indien het personeelslid echter aan een aandoening lijdt die erkend is als ernstige en langdurige ziekte of invaliditeit dan heeft hij recht op een wachtgeld gelijk aan het bedrag van zijn activiteitsloon. Medex beslist of deze aandoening al dan niet een dergelijke ziekte of invaliditeit is. Deze beslissing kan maar genomen worden indien het personeelslid minstens drie maanden onafgebroken ter beschikking gesteld is. Ze geldt retroactief vanaf het begin van de terbeschikkingstelling.⁹⁴

87. Het personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld, moet regelmatig voor Medex verschijnen. Indien hij niet verschijnt, verliest hij zijn recht op een wachtgeld totdat hij deze verplichting nakomt. De instantie kan de voorlopige of definitieve arbeidsongeschiktheid uitspreken. Indien de voorlopige arbeidsongeschiktheid wordt uitgesproken, wordt het personeelslid voor maximum twee jaar op pensioen gesteld. Is Medex echter van mening dat het personeelslid definitief arbeidsongeschikt is, dan kan het personeelslid op pensioen worden gesteld wegens medische ongeschiktheid. De dienst kan

⁹² Art. 11.18-11.19 Dekret vom Deutschsprachige Gemeinschaft vom 30 juni 2006 über dringende Massnahmen im Unterrichtswesen, *BS 10 oktober 2003*; DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT, *Schulvorschrift Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen*, 2013, www.bildungsserver.be/ResourceImage.aspx?raid=97466.

⁹³ Art. 11.13-11.14 Dekret vom Deutschsprachige Gemeinschaft vom 30 juni 2006 über dringende Massnahmen im Unterrichtswesen, *BS 10 oktober 2003*; DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT, *Schulvorschrift Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen*, 2013, www.bildungsserver.be/ResourceImage.aspx?raid=97466.

⁹⁴ DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT, *Schulvorschrift Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen*, 2013, www.bildungsserver.be/ResourceImage.aspx?raid=97466.

eveneens beslissen dat het personeelslid aangepaste arbeid moet uitvoeren. Hiervoor krijgt hij een tijdspanne van één jaar. Indien het personeelslid na een jaar nog geen aangepaste arbeid heeft aangevat, wordt het personeelslid op pensioen gesteld.⁹⁵

4 PENSIOENBEDRAG WEGENS LICHAAMELIJKE ONGESCHIKTHEID

88. Het pensioenbedrag wegens lichamelijke ongeschiktheid wordt besproken, aangezien het belangrijk is om te weten hoe dit bedrag berekend wordt. Als dit bedrag laag ligt, is het beter om ambtenaren proberen te re-integreren dan ze direct op pensioen te stellen. Het pensioen wordt berekend zoals het gewone rustpensioen. Dit betekent dat het rustpensioen gelijk is aan de referentiewedde vermenigvuldigd met het aantal aanneembare dienstjaren vermenigvuldigd met de loopbaanbreuk.⁹⁶ Het vroegtijdige karakter van het pensioen zorgt ervoor dat de dienstjaren en de referentiewedde een stuk lager liggen dan wanneer men zou doorgewerkt hebben tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hierdoor is ook het basisbedrag van het pensioen lager. Echter kan dit basisbedrag wel worden aangevuld met een supplement, zodat het gewaarborgd minimumpensioenbedrag bekomen wordt.^{97, 98}

89. Indien dit rustpensioen onder het minimumbedrag ligt, kan de ambtenaar een supplement ontvangen dat het pensioen naar omhoog haalt. Voor een alleenstaande gepensioneerde wordt het gewaarborgd minimumdagbedrag vastgesteld op 50% van de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar. Onder alleenstaande gepensioneerde moet worden verstaan: “*de ongehuwde, de uit de echt gescheiden of de van tafel en bed gescheiden gepensioneerde of de gepensioneerde die weduwe of weduwnaar is*”⁹⁹. Een gehuwde gepensioneerde heeft recht op een gewaarborgd dagbedrag van 62,5% van deze gemiddelde wedde. Het minimumbedrag wegens lichamelijke ongeschiktheid wordt

⁹⁵ Art. 11.8 und 11.16 Dekret vom Deutschsprachige Gemeinschaft vom 30 juni 2006 über dringende Massnahmen im Unterrichtswesen, BS 10 oktober 2003; DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT, *Schulvorschrift Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen*, 2013, www.bildungserver.be/ResourceImage.aspx?raid=97466.

⁹⁶ Art. 8 Algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen, BS 30 juli 1844.

⁹⁷ Art. 121 Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, BS 30 juni 1992.

⁹⁸ M. DEREEN, M. BRUYNINCKX en K. WIJSHOF, *Pensioenzakboekje 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 244-245; PENSIOENDIENST VOOR DE OVERHEIDSSECTOR (PDOS), *Rustpensioenen van de overheidssector*, 2014, 23 en 27, http://pdos.fgov.be/pdos/pdf/publications/retirement_pension_201401.pdf.

⁹⁹ Art. 119 Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, BS 30 juni 1992.

beperkt tot maximum 75% van het loon dat de betrokkene had voor zijn oppensioenstelling.¹⁰⁰

90. Het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid kan beperkt verhoogd worden met de inkomsten uit een nieuwe beroepsactiviteit. De ambtenaar mag dit pensioen dus cumuleren met beperkte beroepsinkomsten. Onder 65 jaar kan men jaarlijks 7.718,00 euro bijverdienen als werknemer en 6.175,00 euro als zelfstandige¹⁰¹. Met kinderen ten laste worden die bedragen verhoogd tot 11.577,00 euro en 9.262,00 euro¹⁰². Indien men dus op pensioen wordt gesteld als ambtenaar en men wil dit pensioen behouden, is er weinig kans om iets bij te verdienen als werknemer of als zelfstandige.

5 BESLISSINGEN VAN DE PENSIOENCOMMISSIE VAN MEDEX

5.1 Inleiding

91. De pensioencommissie van Medex kan twee soorten beslissingen nemen. De eerste soort zijn beslissingen omtrent de geschiktheid tot werken. Hier gaat de pensioencommissie na of een ambtenaar geschikt is om zijn normale functie uit te oefenen, hij tijdelijk ongeschikt is, hij aangepast werk moet verrichten en of hij ongeschikt is om te werken en op pensioen moet gesteld worden. De tweede soort beslissingen die Medex kan geven, kan niet in een categorie ondergebracht worden. Om deze reden worden deze beslissingen benoemd als ‘andere beslissingen’.

5.2 Beslissingen omtrent de geschiktheid tot werken

92. Indien een ambtenaar arbeidsongeschikt is geworden, spreekt Medex zich in eerste instantie uit over de geschiktheid tot werken van betrokkene. De pensioencommissie kan in dit verband drie soorten beslissingen nemen, namelijk beslissing type A, B en C¹⁰³.

¹⁰⁰ Art. 121 Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *BS* 30 juni 1992; M. DEREEN, M. BRUYNINCKX en K. WIJSHOF, *Pensioenzakboekje 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 244-245; PENSIOENDIENST VOOR DE OVERHEIDSECTOR (PDOS), *Rustpensioenen van de overheidssector*, 2014, 31-32, http://pdos.fgov.be/pdos/pdf/publications/retirement_pension_201401.pdf.

¹⁰¹ Art. 80 Programmawet van 28 juni 2013, *BS* 11 juli 2013.

¹⁰² Art. 86 Programmawet van 28 juni 2013, *BS* 11 juli 2013.

¹⁰³ Toelichting bij art. X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006; W. APPELS, P. DELVA, R. FRANIS en R. JANVIER, “Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten” in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, Mechelen, Kluwer, 2013, 9/1 – 9/266.

93. Als eerste kan de pensioencommissie beslissingen van het type A nemen¹⁰⁴. Dit betekent dat de betrokkene niet vroegtijdig gepensioneerd wordt. Er zijn vijf categorieën mogelijk:

- A0: de onderzochte ambtenaar is ten tijde van de beslissing al terug aan het werk gegaan.
- A1: de onderzochte ambtenaar is geschikt voor een normale en regelmatige dienst.
- A2: de betrokkene wordt tijdelijk ongeschikt verklaard om te werken, zonder deze te pensioneren.
- A3: de onderzochte persoon wordt tijdelijk geschikt verklaard voor aangepast werk. Deze beslissing wordt genomen met het oog op een geleidelijke aanpassing aan het normale werk. Indien hij na de voorziene termijn niet in staat is om zijn normale werkzaamheden terug op te nemen, moet de betrokkene op vraag van het bestuur nogmaals door Medex opgeroepen worden. Dit is ook het geval wanneer het betrokken bestuur niet kan voorzien in de functies die door de geneesheren van de pensioencommissie werden aangeduid.
- A3RP: dit is een variant van de beslissing A3. RP staat voor ‘reduced prestations’, waarbij een ambtenaar tijdelijk deeltijds werk verricht tijdens een revalidatieperiode.
- A4: de betrokkene wordt definitief ongeschikt verklaard voor de uitoefening van zijn gewone werkzaamheden, maar wel geschikt bevonden voor specifieke functies die door Medex worden bepaald. Wanneer deze beslissing niet leidt tot een wedertewerkstelling in een aangepaste functie, zal de betrokkene na een termijn van twaalf maanden gepensioneerd worden. Hiervoor moet geen nieuw onderzoek gebeuren.

94. Daarnaast kan de dienst beslissingen van het type B nemen, waardoor de onderzochte persoon toegelaten wordt tot het tijdelijk vroegtijdig pensioen. Deze wordt voor maximum achttien maanden toegekend. Deze termijn is er gekomen, aangezien het tijdelijk ongeschiktheidspensioen niet langer mag duren dan twee jaar¹⁰⁵. Bij een nieuw onderzoek kan beslist worden dit tijdelijk pensioen om te zetten in een definitieve pensionering of in werkhervatting. De persoon die toegelaten wordt tot het tijdelijk

¹⁰⁴ Toelichting bij art. X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, BS 27 maart 2006; W. APPELS, P. DELVA, R. FRANSIS en R. JANVIER, “Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten” in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, 2013, Mechelen, Kluwer, 9/1 – 9/266.

¹⁰⁵ Art. 117 §1 Wet 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, BS 15 februari 1961.

pensioen kan vragen om opnieuw onderzocht te worden na een termijn van zes maanden. Hiertoe vraagt de betrokkene aan zijn personeelsdienst om opnieuw een formulier “Aanvraag Onderzoek Pensioen” op te sturen.¹⁰⁶

95. Ten slotte kan de pensioencommissie beslissingen van het type C nemen. De betrokkene verkrijgt dan het definitief vroegtijdig pensioen in geval van definitieve medische ongeschiktheid.¹⁰⁷

5.3 Andere beslissingen

96. Naast de beslissingen omtrent de geschiktheid van de betrokkene, kan Medex ook nog andere beslissingen nemen. Deze beslissingen zijn de beslissing A134, OnlyLTS en AA.¹⁰⁸

97. De beslissing A134 slaat op “alleen erkenning zware handicap”. Dit komt voor wanneer iemand ambtshalve op pensioen wordt gesteld wegens 365 dagen afwezigheid wegens ziekte na zijn zestigste verjaardag en de Pensioendienst voor de Overheidssector achteraf vraagt of er een zware handicap is die de oppensioenstelling heeft veroorzaakt.¹⁰⁹

98. Een andere beslissing die Medex kan nemen, is OnlyLTS. Dit betekent “alleen erkenning van ernstige en langdurige ziekte” wanneer iemand met pensioen is, maar de werkgever nog een beslissing vraagt over een periode van disponibiliteit. Dit kan ook postuum gebeuren op basis van ziekenhuisverslagen. Daarnaast kan deze beslissing ook genomen worden wanneer de ambtenaar zelf om de erkenning van ernstige en langdurige ziekte vraagt zonder dat zijn werkgever een onderzoek voor eventuele vervroegde oppensioenstelling vraagt.¹¹⁰

¹⁰⁶ Toelichting bij art. X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS 27 maart 2006*; W. APPELS, P. DELVA, R. FRANSIS en R. JANVIER, “Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten” in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, Mechelen, Kluwer, 2013, 9/1 – 9/266.

¹⁰⁷ Toelichting bij art. X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS 27 maart 2006*; W. APPELS, P. DELVA, R. FRANSIS en R. JANVIER, “Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten” in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, Mechelen, Kluwer, 2013, 9/1 – 9/266.

¹⁰⁸ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 8 februari 2014.

¹⁰⁹ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 8 februari 2014.

¹¹⁰ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 8 februari 2014.

99. De laatste beslissing die Medex kan nemen, is AA. Deze beslissing betekent dat een ambtenaar die in disponibiliteit gesteld is, op pensioen wordt gesteld. Dit kan om twee redenen. Enerzijds is dit mogelijk wegens ontstentenis van betrekking, omdat er voor deze ambtenaren geen werk is en ze met een degressieve disponibiliteitsvergoeding mogen thuis blijven. Anderzijds kan dit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst. Deze ambtenaren moeten in principe jaarlijks medisch gekeurd worden om hun recht op overheidspensioen te behouden.¹¹¹

6 BESLUIT

100. De wetgeving omtrent de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren is een kluwen dat verschilt van overheid tot overheid. Dit verschil begint reeds bij het ziektekrediet waarbij het aantal dagen ziekte gedifferentieerd is per overheid. Daarnaast is de regelgeving in het onderwijs helemaal anders dan de regelgeving in de federale, Vlaamse en Waalse overheid. Dit uit zich onder meer in het gebruik van andere termen, zoals ziekteverlof en terbeschikkingstelling wegens ziekte. Bovendien heeft de federalisering van het onderwijs voor nog meer complexiteit gezorgd, doordat de regelgeving in de Vlaamse, Waalse en Duitstalige gemeenschap opgesplitst is.

101. De regelgeving omtrent het op pensioen stellen van ambtenaren is echter wel dezelfde in de diverse overheden. Zo is de berekening van het pensioenbedrag wegens lichamelijke ongeschiktheid identiek. Ook de beslissingen die Medex neemt ten aanzien van ambtenaren zijn gelijklopend. Echter moet er ten aanzien van die beslissingen op worden gelet dat de dienst niet te vlug ambtenaren op pensioen stelt. De berekening van het pensioenbedrag wijst namelijk uit dat ambtenaren die wegens medische ongeschiktheid op pensioen worden gesteld een laag bedrag krijgen. Bovendien kan dit pensioen bijna niet gecumuleerd worden met een loon als werknemer of zelfstandige.

¹¹¹ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 8 februari 2014.

HOOFDSTUK 4 DE ROL VAN MEDEX

1 INLEIDING

103. In dit hoofdstuk wordt de theorie in verband met arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren aan de praktijk getoetst. Met name zal de rol van Medex besproken worden door de verkregen data te analyseren. Dit hoofdstuk wordt in twee onderdelen opgesplitst. Met name de beslissing van Medex in het algemeen en per type zullen hieronder besproken worden.

2 BESLISSINGEN VAN MEDEX: ALGEMEEN

104. De beslissingen van Medex in het algemeen worden in dit deel beschreven. Eerst komen de beslissingen in eerste aanleg en per leeftijdscategorie aan bod. Vervolgens worden de beslissingen per type overheid en per plaats van de pensioencommissie behandeld. Daarna gaat het over de beslissingen in beroep die door de pensioencommissie van Medex genomen worden. Tot slot worden de eindbeslissingen onderzocht.

2.1 Beslissingen in eerste aanleg en per leeftijdscategorie

105. Hierin worden de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per leeftijdscategorie onderzocht, waarna een kritische analyse zal volgen. Als eerste wordt een univariate analyse gemaakt van de beslissingen in eerste aanleg. Daarna worden de beslissingen per leeftijdscategorie weergegeven. Verder zullen de beslissingen in eerste aanleg aan de beslissingen per leeftijdscategorie gekoppeld worden en zal hiervan een bivariate analyse gemaakt worden.

2.1.1 Univariate analyse van de beslissingen in eerste aanleg

106. De univariate analyse geeft telkens de analyse van één variabele weer¹¹². In alle onderstaande tabellen wordt telkens gebruik gemaakt van de letters: f , f^p en F . f staat voor absolute frequentie. Dit komt overeen met het aantal keer dat een bepaalde waarde voorkomt. f^p is het percentage van het aantal keer dat een bepaalde waarde voorkomt. F

¹¹² H. BOEIJE, H. 't HART en J. HOX, *Onderzoeksmethoden*, Amsterdam, Boom Onderwijs, 2009, 140-141.

stelt het cumulatieve percentage voor, waarbij de percentages van elke volgende waarde bij de voorgaande worden opgeteld.¹¹³

107. Hieronder komt de univariate analyse van de beslissingen in eerste aanleg aan bod. Het onderzoek ervan zal opgedeeld worden in de beslissingen van de periode 2012-2013, de beslissingen in 2012 en de beslissingen in 2013.

2.1.1.1 Aantal beslissingen in 2012-2013

108. De pensioencommissie van Medex heeft over de jaren 2012-2013 14.585 beslissingen genomen. Uit onderstaande tabel kan worden afgeleid dat Medex voornamelijk beslissingen A2 (5.223 of 35,8%) en C (5.651 of 38,7%) neemt. Dit wil zeggen dat ze de meeste ambtenaren tijdelijk ongeschikt verklaard (beslissing A2) of hen pensioneert (beslissing C).

109. Daarnaast valt uit de tabel af te leiden dat Medex zeer weinig beslissingen A4 neemt en dus zeer weinig ambtenaren begeleidt naar wedertewerkstelling (236 of 1,6%). Ook beslissing A3, waarbij ambtenaren tijdelijk geschikt verklaard worden voor aangepast werk, wordt nauwelijks gegeven (406 of 2,8%).

Tabel 4: Beslissingen in eerste aanleg in 2012-2013

| | f | f' | F |
|---------|-------|-------|-------|
| A0 | 1348 | 9,2 | 9,2 |
| A1 | 1072 | 7,4 | 16,6 |
| A134 | 2 | ,0 | 16,6 |
| A2 | 5223 | 35,8 | 52,4 |
| A3 | 406 | 2,8 | 55,2 |
| A3RP | 19 | ,1 | 55,3 |
| A4 | 236 | 1,6 | 56,9 |
| AA | 21 | ,1 | 57,1 |
| B | 600 | 4,1 | 61,2 |
| C | 5651 | 38,7 | 100,0 |
| OnlyLTS | 7 | ,0 | 100,0 |
| Totaal | 14585 | 100,0 | |
| Totaal | 14585 | | |

¹¹³ B. VAN GRONINGEN en C. DE BOER, *Beschrijvende statistiek: het berekenen en interpreteren van tabellen en statistieken*, Amsterdam, Boom Onderwijs, 2008, 16-17.

2.1.1.2 Aantal beslissingen in 2012

110. In 2012 heeft de pensioencommissie van Medex 7.045 beslissingen genomen. In de onderstaande tabel valt het hoge aantal beslissingen A2 (2.543 of 36,1%) en C (2.745 of 39%) op. Daarnaast kan uit de tabel het lage aantal beslissingen A3 (189 of 2,7%) en A4 (128 of 1,8%) worden afgeleid.

Tabel 5: Beslissingen in eerste aanleg in 2012

| | f | f' | F |
|---------|------|-------|-------|
| A0 | 451 | 6,4 | 6,4 |
| A1 | 735 | 10,4 | 16,8 |
| A134 | 2 | ,0 | 16,9 |
| A2 | 2543 | 36,1 | 53,0 |
| A3 | 189 | 2,7 | 55,6 |
| A3RP | 13 | ,2 | 55,8 |
| A4 | 128 | 1,8 | 57,6 |
| AA | 13 | ,2 | 57,8 |
| B | 221 | 3,1 | 61,0 |
| C | 2745 | 39,0 | 99,9 |
| OnlyLTS | 5 | ,1 | 100,0 |
| Totaal | 7045 | 100,0 | |
| Totaal | 7045 | | |

2.1.1.3 Aantal beslissingen in 2013

111. In 2013 heeft de pensioencommissie van Medex 7.540 dossiers behandeld, wat vergeleken met 2012 er 495 meer zijn. Ook hier kan uit de tabel een hoog aantal beslissingen A2 (2.680 of 35,5%) en C (2.906 of 38,5%) worden afgeleid. Ten opzichte van 2012 liggen deze beslissingen wel lager, respectievelijk 0,6% en 0,5%.

112. Bovendien valt het lage aantal beslissingen A3 (217 of 2,9%) en A4 (108 of 1,4%) op. Tegenover 2012 ligt de beslissing A3 iets hoger, namelijk 0,2%. Voor de beslissing A4 is dit niet geval, want deze is gedaald met 0,4%.

Tabel 6: Beslissingen in eerste aanleg in 2013

| | f | f' | F |
|---------|------|-------|-------|
| A0 | 897 | 11,9 | 11,9 |
| A1 | 337 | 4,5 | 16,4 |
| A2 | 2680 | 35,5 | 51,9 |
| A3 | 217 | 2,9 | 54,8 |
| A3RP | 6 | ,1 | 54,9 |
| A4 | 108 | 1,4 | 56,3 |
| AA | 8 | ,1 | 56,4 |
| B | 379 | 5,0 | 61,4 |
| C | 2906 | 38,5 | 100,0 |
| OnlyLTS | 2 | ,0 | 100,0 |
| Totaal | 7540 | 100,0 | |
| Totaal | 7540 | | |

2.1.2 Univariante analyse van het aantal beslissingen per leeftijdscategorie

113. De univariate analyse van het aantal beslissingen per leeftijdscategorie wordt verder weergegeven. De beslissingen per leeftijd worden gegroepeerd in leeftijdscategorieën van vijf jaar om het onderzoek te vergemakkelijken. De analyse wordt opgesplitst in het aantal beslissingen in de periode tussen 2012 en 2013, de beslissingen in 2012 en de beslissingen in 2013.

2.1.2.1 Aantal beslissingen in 2012-2013

114. De pensioencommissie van Medex heeft in de periode tussen 2012 en 2013 voornamelijk beslissingen genomen voor ambtenaren die tussen 55 en 59 jaar oud zijn (4.557 of 31,2%). Toch valt op dat er acht ambtenaren zijn die tussen 20 en 24 jaar oud zijn. Ook in de leeftijdscategorie van 25 tot 29 jaar hebben er 201 ambtenaren een beslissing van deze instantie gekregen. De gemiddelde leeftijd waarop een beslissing van de pensioencommissie wordt genomen, ligt op 49,49 jaar.

| Leeftijd | | |
|----------|-----------|-------|
| N | Waarde | 14585 |
| | Missing | 0 |
| | Gemiddeld | 49,49 |

Tabel 7: Beslissingen per leeftijd in 2012-2013

| | f | f' | F |
|--------|-------|-------|-------|
| 20-24 | 8 | ,1 | ,1 |
| 25-29 | 201 | 1,4 | 1,4 |
| 30-34 | 623 | 4,3 | 5,7 |
| 35-39 | 1042 | 7,1 | 12,8 |
| 40-44 | 1703 | 11,7 | 24,5 |
| 45-49 | 2521 | 17,3 | 41,8 |
| 50-54 | 3665 | 25,1 | 66,9 |
| 55-59 | 4557 | 31,2 | 98,2 |
| 60-64 | 263 | 1,8 | 100,0 |
| 65-69 | 2 | ,0 | 100,0 |
| Totaal | 14585 | 100,0 | |
| Totaal | 14585 | | |

2.1.2.2 Aantal beslissingen in 2012

115. In 2012 heeft de pensioencommissie van Medex de meeste ambtenaren gezien die tussen 55 en 59 jaar zijn (2.189 of 31,1%). Uit de onderstaande tabel blijkt dat er van de 7.045 ambtenaren er vijf tussen 20 en 24 jaar oud zijn. 91 of 1,3% ambtenaren die de pensioencommissie gezien heeft, zijn tussen 25 en 29 jaar oud. Ook hier ligt de gemiddelde leeftijd op 49,49 jaar.

| Leeftijd | | |
|----------|-----------|-------|
| N | Waarde | 7045 |
| | Missing | 0 |
| | Gemiddeld | 49,49 |

Tabel 8: Beslissingen per leeftijd in 2012

| | f | f' | F |
|--------|------|-------|-------|
| 20-24 | 5 | ,1 | ,1 |
| 25-29 | 91 | 1,3 | 1,4 |
| 30-34 | 312 | 4,4 | 5,8 |
| 35-39 | 523 | 7,4 | 13,2 |
| 40-44 | 783 | 11,1 | 24,3 |
| 45-49 | 1236 | 17,5 | 41,9 |
| 50-54 | 1778 | 25,2 | 67,1 |
| 55-59 | 2189 | 31,1 | 98,2 |
| 60-64 | 126 | 1,8 | 100,0 |
| 65-69 | 2 | ,0 | 100,0 |
| Totaal | 7045 | 100,0 | |
| Totaal | 7045 | | |

2.1.2.3 Aantal beslissingen in 2013

116. Ook in 2013 zijn de meeste ambtenaren waarover de pensioencommissie een beslissing heeft genomen tussen 55 en 59 jaar oud. Van de 7.540 ambtenaren zijn er drie tussen 20 en 24 jaar oud. 110 ambtenaren die de pensioencommissie gezien heeft, zijn tussen 25 en 29 jaar oud. Het gemiddelde is hier eveneens 49,49 jaar. Er zijn geen grote verschillen op te merken in vergelijking met 2012.

| Leeftijd | | |
|----------|-----------|-------|
| N | Waarde | 7540 |
| | Missing | 0 |
| | Gemiddeld | 49,49 |

Tabel 9: Beslissingen per leeftijd in 2013

| | f | f' | F |
|--------|------|-------|-------|
| 20-24 | 3 | ,0 | ,0 |
| 25-29 | 110 | 1,5 | 1,5 |
| 30-34 | 311 | 4,1 | 5,6 |
| 35-39 | 519 | 6,9 | 12,5 |
| 40-44 | 920 | 12,2 | 24,7 |
| 45-49 | 1285 | 17,0 | 41,8 |
| 50-54 | 1887 | 25,0 | 66,8 |
| 55-59 | 2368 | 31,4 | 98,2 |
| 60-64 | 137 | 1,8 | 100,0 |
| Totaal | 7540 | 100,0 | |
| Totaal | 7540 | | |

2.1.3 Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de leeftijd

117. In de bivariate analyse worden twee variabelen met elkaar vergeleken¹¹⁴. In alle onderstaande bivariate tabellen werd gebruikt gemaakt van de Spearman rangcorrelatiecoëfficiënt. Deze methode wordt gebruikt om de mate van samenhang te bepalen tussen twee ordinale variabelen en om na te gaan of dit wijst op de aanwezigheid van een verband in de populatie¹¹⁵. Ordinaal betekent dat er sprake is van een rangordening, waarbij de intervallen tussen de waarden geen betekenis hebben¹¹⁶. De waarde van ordinale maten varieert tussen -1 (perfecte negatieve samenhang) en +1 (perfecte positieve samenhang). Een samenhang van bijna 0 geeft aan dat er geen verband

¹¹⁴ H. BOEIJE, H. 't HART en J. HOX, *Onderzoeksmethoden*, Amsterdam, Boom Onderwijs, 2009, 140-141.

¹¹⁵ A.A.J. VAN PEET, G.L.H. VAN DEN WITTENBOER en J.J. HOX, *Inductieve technieken*, Groningen, Wolters-Noordhoff, 2012, 220.

¹¹⁶ B. VAN GRONINGEN en C. DE BOER, *Beschrijvende statistiek: het berekenen en interpreteren van tabellen en statistieken*, Amsterdam, Boom Onderwijs, 2008, 26-27.

bestaat tussen de variabelen. De methode geeft dus geen causaal verband weer tussen de twee variabelen.¹¹⁷

118. In dit gedeelte worden de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per leeftijdscategorie samen onderzocht. De vergelijking van de beslissingen in 2012-2013, de beslissingen in 2012 en de beslissingen in 2013 worden apart behandeld. De kruistabellen van deze analyse worden weergegeven in tabel 70, tabel 71 en tabel 72.

2.1.3.1 Vergelijking beslissingen in 2012-2013

119. Er is een positief, significant verband tussen de leeftijd en de beslissing in eerste aanleg (Spearman = 0,406; $p = 0,000$). Het is eveneens een evenredig verband. Dit wil zeggen dat de hoge waarden van de ene variabele een verband hebben met de hoge waarden van de andere variabele. Uit de tabel kan worden besloten dat hoe hoger de leeftijd van de ambtenaar is, hoe gemakkelijker men een beslissing van de pensioencommissie krijgt. Bijvoorbeeld 53,6% van de ambtenaren tussen 55 en 59 jaar krijgt de beslissing C. Bij de leeftijdscategorie tussen 25 en 29 jaar krijgt 0,1% deze beslissing.

Tabel 10: Correlatie tussen leeftijd en beslissing in eerste aanleg in 2012-2013

| | | | Gegroepeerde leeftijd | Beslissing eerste aanleg |
|----------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Spearman's rho | Leeftijd | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,406** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 14585 | 14585 |
| | Beslissing eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | ,406** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 14585 | 14585 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.1.3.2 Vergelijking beslissingen in 2012

120. In 2012 is er een klein, positief, significant verband tussen de leeftijd en de beslissing in eerste aanleg (Spearman = 0,410; $p = 0,000$). Het is eveneens een evenredig verband. Uit de tabel kan worden afgeleid dat hoe hoger de leeftijd van de ambtenaar is, hoe gemakkelijker men een beslissing van de pensioencommissie krijgt. Bijvoorbeeld

¹¹⁷ J. McCLAVE, G. BENSON en T. SINCICH, *Statistiek: een inleiding voor het hoger onderwijs*, Amsterdam, Pearson Education Benelux, 2007, 640-641; B. VAN GRONINGEN en C. DE BOER, *Beschrijvende statistiek: het berekenen en interpreteren van tabellen en statistieken*, Amsterdam, Boom Onderwijs, 2008, 84-85.

53,2% van hen tussen 55 en 59 jaar krijgt de beslissing C. Bij de leeftijdscategorie tussen 25 en 29 jaar krijgt 0,1% deze beslissing.

Tabel 11: Correlatie tussen leeftijd en beslissing eerste aanleg in 2012

| | | Gegroepeerde leeftijd | Beslissing eerste aanleg |
|----------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Spearman's rho | Gegroepeerde leeftijd | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,410** |
| | | N | ,000 |
| | Beslissing eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | 7045 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,410** |
| | | N | ,000 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.1.3.3 Vergelijking beslissingen in 2013

121. In 2013 is er een positief, significant verband tussen de leeftijd en de beslissing in eerste aanleg (Spearman = 0,403; p = 0,000). Het is eveneens een evenredig verband. Ook hier kan uit de onderstaande tabel worden besloten dat hoe hoger de leeftijd van de ambtenaar is, hoe gemakkelijker men een beslissing van de pensioencommissie krijgt. Bijvoorbeeld tussen 55 en 59 jaar krijgt 54,1% de beslissing C. Bij de leeftijdscategorie tussen 25 en 29 jaar krijgt 0,1% deze beslissing.

Tabel 12: Correlatie tussen leeftijd en beslissing eerste aanleg in 2013

| | | Gegroepeerde leeftijd | Beslissing eerste aanleg |
|----------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Spearman's rho | Gegroepeerde leeftijd | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,403** |
| | | N | ,000 |
| | Beslissing eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | 7540 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,403** |
| | | N | ,000 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.1.4 Kritische reflectie

122. Over het aantal beslissingen per leeftijdscategorie en de beslissingen van Medex wordt hieronder kritisch gereflecteerd. De kritische analyse van het aantal beslissingen per leeftijd handelt over het verouderingsproces. De reflectie van de beslissingen van Medex gaat erover of alle beslissingen die deze dienst neemt wel nodig zijn en of er dus geen beslissingen kunnen weggelaten worden.

2.1.4.1 Aantal beslissingen per leeftijd

123. Uit de bovenstaande tabellen kan worden afgeleid dat hoe hoger de leeftijd van een ambtenaar is, hoe gemakkelijker men een beslissing van de pensioencommissie van Medex krijgt. Dit komt door het verouderingsproces, wat een biologisch proces is dat inherent verbonden is met het in leven zijn. Dit betekent dat er op individueel biologisch niveau vanaf een bepaalde leeftijd een “fragilisation” intreedt, wat duidt op een progressief verlies van autonomie op zowel fysiek als psychisch vlak. Fysiek wordt er een niet-intentionele progressieve gewichtsafname, een verhoogd progressief vermoeidheidsgevoel, een verlaagde fysieke kracht die tot een verlaagd doorzettingsvermogen leidt,... waargenomen. Op psychisch vlak heeft dit proces tot gevolg dat er een progressieve afname van de waarneming, de zelfkennis of het eigen beeld, de zelfbeschikking,... is¹¹⁸. Het is dan ook normaal dat oudere ambtenaren gemakkelijker voor de pensioencommissie verschijnen dan jongere ambtenaren.

124. Toch valt in de tabellen op dat dit proces zich niet blijft doorzetten. Met name vanaf 60 jaar worden er opvallend minder beslissingen door de pensioencommissie genomen. Dit komt doordat ambtenaren die de leeftijd van 60 jaar bereiken hebben en 365 dagen afwezig zijn wegens ziekte van ambtswege op pensioen worden gesteld¹¹⁹. Deze personen moeten dus niet meer voor de pensioencommissie van Medex verschijnen, zodat er geen beslissing meer over hen genomen wordt. Daarnaast zijn er maar twee ambtenaren tussen 65 en 69 jaar die in de periode 2012-2013 voor de pensioencommissie verschenen zijn. Dit lage aantal is niet abnormaal, aangezien de wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar ligt. Hierdoor stoppen de meesten op deze leeftijd met werken of vroeger door op vervroegd pensioen te gaan.

¹¹⁸ Y. STEVENS, *On-zin van het ouderenrecht: methusalems ver-geld-ing*, Antwerpen, Intersentia, 2013, 5-6.

¹¹⁹ Art. 83 Wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen, BS 17 augustus 1978.

2.1.4.2 Beslissingen van Medex

125. In de periode 2012-2013 valt het op dat er maar twee beslissingen A134 genomen zijn. Ook de beslissing A3RP werd maar aan negentien ambtenaren gegeven. Daarnaast kwam ook de beslissing AA en OnlyLTS weinig voor, respectievelijk 21 en 7 keer. De vraag kan worden gesteld of deze beslissingen wel nuttig zijn, aangezien ze zo weinig voorkomen.

126. Mijns inziens kan de beslissing A3RP weggelaten worden door deze te laten opsloppen in de beslissing A3. De beslissing A3RP staat voor ‘reduced prestations’, waarbij een ambtenaar tijdelijk deeltijds werk verricht tijdens een revalidatieperiode. Later komt aan bod dat bij de beslissing A3 vaak tijdelijk deeltijds werk als voorwaarde gegeven werd. Er is dus met andere woorden weinig verschil tussen een gewone beslissing A3 en een beslissing A3RP.

127. De beslissingen A134 en OnlyLTS kunnen naar mijn mening niet weggelaten worden, aangezien ze beide niet aan een andere beslissing kunnen gekoppeld worden. Wel staat vast dat beide beslissingen genomen worden op het moment dat de ambtenaar reeds met pensioen is. De beslissing A134 komt met name voor wanneer iemand ambtshalve op pensioen wordt gesteld wegens 365 dagen afwezigheid wegens ziekte na zijn zestigste verjaardag. De beslissing OnlyLTS wordt gegeven wanneer iemand met pensioen is, maar de werkgever nog een beslissing vraagt over een periode van disponibiliteit of wanneer de ambtenaar zelf om erkenning van ernstige en langdurige ziekte vraagt zonder dat zijn werkgever een onderzoek voor eventuele vervroegde oppensioenstelling vraagt.¹²⁰

128. De beslissing AA kan niet weggelaten worden, aangezien ze op zichzelf staat. Deze beslissing betekent dat een ambtenaar die in disponibiliteit gesteld is, op pensioen wordt gesteld. Dit kan om twee redenen ofwel wegens ontstentenis van betrekking, omdat er voor deze ambtenaren geen werk is en ze met een degressieve disponibiliteitsvergoeding mogen thuis blijven, ofwel wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst¹²¹.

¹²⁰ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 8 februari 2014.

¹²¹ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 8 februari 2014.

2.2 Beslissingen per type overheid

129. De beslissingen per type overheid worden opgedeeld in: ‘Benelux’, ‘Brussels Hoofdstedelijk Gewest’, ‘Duitstalige Gemeenschap’, ‘Federaal’, ‘Franstalige Gemeenschap’, ‘Gemeente of OCMW’, ‘Intercommunale’, ‘Nederlandstalige Gemeenschap’, ‘Onderwijs’, ‘Provincie’ en ‘Waals Gewest’. Eerst wordt er een univariate analyse van de beslissingen per type overheid gemaakt. Daarna komt de bivariate analyse tussen de beslissingen per type overheid en de beslissingen in eerste aanleg aan bod. Tot slot wordt over deze beslissingen een kritische reflectie opgesteld.

2.2.1 Univariate analyse van de beslissingen per type overheid

130. De univariate analyse van de beslissingen per type overheid wordt opgedeeld in het aantal beslissingen in 2012-2013, in beslissingen van 2012 en in beslissingen van 2013.

2.2.1.1 Aantal beslissingen in 2012-2013

131. Uit de tabel blijkt dat in de periode 2012 en 2013 de meeste ambtenaren die een beslissing van de pensioencommissie gekregen hebben, in het onderwijs stonden (5.768 of 39,5%). Ook de ambtenaren tewerkgesteld in een autonoom overheidsbedrijf kwamen vaak in contact met de pensioencommissie (2.750 of 18,9%). Verder heeft de pensioencommissie veel beslissingen genomen voor federale ambtenaren en ambtenaren die werken bij een gemeente of OCMW, respectievelijk 2.244 of 15,4% en 2.164 of 14,8%.

Tabel 13: Beslissingen per type overheid in 2012-2013

| | f | f' | F |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Benelux | 1 | ,0 | ,0 |
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 60 | ,4 | ,4 |
| Duitstalige Gemeenschap | 18 | ,1 | ,5 |
| Federaal | 2244 | 15,4 | 15,9 |
| Franse Gemeenschap | 168 | 1,2 | 17,1 |
| Gemeente of OCMW | 2164 | 14,8 | 31,9 |
| Intercommunale | 401 | 2,7 | 34,7 |
| Vlaamse Gemeenschap | 247 | 1,7 | 36,4 |
| Onderwijs | 5768 | 39,5 | 75,9 |
| Autonoom overheidsbedrijf | 2750 | 18,9 | 94,8 |
| Provincie | 472 | 3,2 | 98,0 |
| Waals Gewest | 292 | 2,0 | 100,0 |
| Totaal | 14585 | 100,0 | |
| Totaal | 14585 | | |

2.2.1.2 Aantal beslissingen in 2012

132. In 2012 waren er 2.716 of 38,6% ambtenaren uit het onderwijs die bij de pensioencommissie van Medex moesten komen. Voor de ambtenaren uit autonome overheidsbedrijven bedroeg dit 1489 of 21,1%. De federale ambtenaren en de ambtenaren tewerkgesteld bij gemeentes of OCMW's moesten respectievelijk 1106 of 15,7% en 1014 of 14,4% voor de pensioencommissie verschijnen.

Tabel 14: Beslissingen per type overheid in 2012

| | f | f' | F |
|--------------------------------|------|-------|-------|
| Benelux | 1 | ,0 | ,0 |
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 31 | ,4 | ,5 |
| Duitstalige Gemeenschap | 3 | ,0 | ,5 |
| Federaal | 1106 | 15,7 | 16,2 |
| Franse Gemeenschap | 76 | 1,1 | 17,3 |
| Gemeente of OCMW | 1014 | 14,4 | 31,7 |
| Intercommunale | 150 | 2,1 | 33,8 |
| Vlaamse Gemeenschap | 126 | 1,8 | 35,6 |
| Onderwijs | 2716 | 38,6 | 74,1 |
| Autonoom overheidsbedrijf | 1489 | 21,1 | 95,3 |
| Provincie | 199 | 2,8 | 98,1 |
| Waals Gewest | 134 | 1,9 | 100,0 |
| Totaal | 7045 | 100,0 | |
| Totaal | 7045 | | |

2.2.1.3 Aantal beslissingen in 2013

133. Ook in 2013 kwamen de meeste ambtenaren uit het onderwijs in contact met de pensioencommissie van Medex (3.052 of 40,5%). Voor de ambtenaren uit autonome overheidsbedrijven lag dit cijfer op 1.261 of 16,7%. Ook federale ambtenaren en ambtenaren uit gemeentes of OCMW's kwamen veel in contact met de pensioencommissie, namelijk 1.138 of 15,1% en 1.150 of 15,3%.

134. Ten opzichte van 2012 zijn er in 2013 meer ambtenaren uit het onderwijs gezien door de pensioencommissie, met name 1,9% meer. Voor de ambtenaren uit autonome overheidsbedrijven lag dit cijfer lager, namelijk 4,4%. Ambtenaren tewerkgesteld bij de federale overheid kwamen iets minder in contact met Medex (0,6%). Ambtenaren die werken bij gemeentes of OCMW's kregen in 2013 dan weer meer beslissingen (0,9%).

Tabel 15: Beslissingen per type overheid in 2013

| | f | f' | F |
|--------------------------------|------|-------|-------|
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 29 | ,4 | ,4 |
| Duitstalige Gemeenschap | 15 | ,2 | ,6 |
| Federaal | 1138 | 15,1 | 15,7 |
| Franstalige Gemeenschap | 92 | 1,2 | 16,9 |
| Gemeente of OCMW | 1150 | 15,3 | 32,1 |
| Intercommunale | 251 | 3,3 | 35,5 |
| Nederlandstalige Gemeenschap | 121 | 1,6 | 37,1 |
| Onderwijs | 3052 | 40,5 | 77,6 |
| Autonoom overheidsbedrijf | 1261 | 16,7 | 94,3 |
| Provincie | 273 | 3,6 | 97,9 |
| Waals Gewest | 158 | 2,1 | 100,0 |
| Totaal | 7540 | 100,0 | |
| Totaal | 7540 | | |

2.2.2 Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per overheid

135. De beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per overheid worden in deze bivariate analyse aan elkaar gekoppeld. De vergelijking van de beslissingen in de periode tussen 2012-2013, in 2012 en in 2013 worden hieronder beschreven. De kruistabel van deze analyse kan teruggevonden worden in tabel 73, tabel 74 en tabel 75.

2.2.2.1 Vergelijking beslissingen in 2012-2013

136. Er is in de periode tussen 2012 en 2013 geen correlatie tussen de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per overheid (Spearman = 0,026; $p = 0,002$).

137. Opvallend is dat in alle beslissingen in eerste aanleg de ambtenaren uit het onderwijs de meeste beslissingen gekregen hebben. Zo hebben zij onder andere de meeste A0- (54,6%) en de meeste C-beslissingen (31,4%) gekregen. Daarnaast hebben de ambtenaren van de autonome overheidsbedrijven opvallend veel C-beslissingen gekregen in vergelijking met de andere beslissingen (24,1%), terwijl het gemiddelde van het totale aantal beslissingen bij deze overheid op 18,9% ligt.

Tabel 16: Correlatie tussen type overheid en beslissing in eerste aanleg in 2012-2013

| | | | Beslissingen eerste aanleg | Types overheid |
|----------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------|
| Spearman's rho | Beslissingen eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,026** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,002 |
| | | N | 14585 | 14585 |
| | Types overheid | Correlatiecoëfficiënt | ,026** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,002 | . |
| | | N | 14585 | 14585 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.2.2.2 Vergelijking beslissingen in 2012

138. Er is geen correlatie tussen de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per overheid in 2012 (Spearman = 0,025; p = 0,034).

139. Uit de kruistabel kan worden afgeleid dat in 2012 de meeste beslissingen in alle categorieën aan de ambtenaren uit het onderwijs werden gegeven. Zo werd onder meer de beslissing A0 (53,2%) en de beslissing C (30%) het meeste aan hen gegeven. 27,5% van de beslissingen C werd aan de ambtenaren uit de autonome overheidsbedrijven gegeven, wat opvallend veel is. Het gemiddelde van alle beslissingen bij die overheid ligt namelijk op 21,1%.

Tabel 17: Correlatie tussen type overheid en beslissingen in eerste aanleg in 2012

| | | | Beslissing eerste aanleg | Types overheid |
|----------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|----------------|
| Spearman's rho | Beslissing eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,025* |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,034 |
| | | N | 7045 | 7045 |
| | Types overheid | Correlatiecoëfficiënt | ,025* | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,034 | . |
| | | N | 7045 | 7045 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2.2.2.3 Vergelijking beslissingen in 2013

140. Er is geen correlatie tussen de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per overheid in 2013 (Spearman = 0,026; p = 0,024).

141. Uit de kruistabel kan worden afgeleid dat in 2013 in elke categorie de meeste beslissingen aan de ambtenaren uit het onderwijs werden gegeven. Dit is onder meer het geval bij beslissing A0 (55,3%) en beslissing C (32,7%). Deze stelling geldt echter niet voor beslissing A4. Deze beslissing hebben de ambtenaren uit de autonome

overheidssector het meeste gekregen, namelijk 27,8% of 30 beslissingen. Daarnaast hebben bij deze overheid de ambtenaren opvallend veel beslissingen C gekregen, met name 21%. Dit terwijl het gemiddelde van al de beslissingen in die sector ligt op 16,7%.

142. In vergelijking met 2012 zijn er opvallend minder beslissingen C gegeven aan de ambtenaren van de autonome overheidsbedrijven, namelijk 7,5%. Ook hebben deze ambtenaren in 2013 het meeste A4-beslissingen gekregen, wat in 2012 niet het geval was.

Tabel 18: Correlatie tussen type overheid en beslissingen in eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing eerste aanleg | Types overheid |
|----------------|--|--------------------------|----------------|
| Spearman's rho | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,026* |
| | Beslissing eerste aanleg Sig. (2-tailed) | . | ,024 |
| | N | 7540 | 7540 |
| Types overheid | Correlatiecoëfficiënt | ,026* | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,024 | . |
| | N | 7540 | 7540 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2.2.3 Kritische reflectie

143. Uit de bovenstaande tabellen kan worden afgeleid dat voornamelijk ambtenaren uit het onderwijs en uit de autonome overheidsbedrijven door de pensioencommissie van Medex worden gecontroleerd. Om te weten te komen of de beslissingen van de pensioencommissie overeenkomen met het aantal ambtenaren dat in een bepaalde overheid werkt, werd onderstaande tabel gecreëerd.

144. De tabel verzamelt de gegevens van het aantal ambtenaren in de diverse overheden in 2012-2013. De cijfers van het Waals Gewest dateren van 30 juni 2009, aangezien er geen recentere gegevens gevonden werden. De gegevens van het aantal ambtenaren werkzaam in de Franstalige Gemeenschap en de autonome overheidsbedrijven werden niet gevonden.

Tabel 19: Aantal ambtenaren per overheid

| Type overheid | Aantal ambtenaren |
|---|-------------------|
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest ¹²² | 3.417 |
| Duitstalige Gemeenschap ¹²³ | 2866 |
| Federaal ¹²⁴ | 118.865 |
| Franstalige Gemeenschap | ? |
| Gemeente of OCMW ¹²⁵ | 70.382 |
| Intercommunale ¹²⁶ | 12.122 |
| Nederlandstalige Gemeenschap ¹²⁷ | 19.212 |
| Onderwijs ¹²⁸ | 355.597 |
| Autonoom overheidsbedrijf | ? |
| Provincie ¹²⁹ | 10.105 |
| Waals Gewest ¹³⁰ | 7.354 |

145. Deze tabel kan gekoppeld worden aan de beslissingen die de pensioencommissie van Medex genomen heeft. De pensioencommissie heeft in de periode in 2012-2013 de meeste ambtenaren uit het onderwijs gecontroleerd, met name 5.768 ambtenaren. Zoals blijkt uit de bovenstaande tabel, werken in die sector ook de meeste ambtenaren, namelijk 355.597. Daarnaast werden er in die periode 2.244 beslissingen genomen over ambtenaren tewerkgesteld bij de federale overheid, wat de derde meest voorkomende beslissing was. Voor deze overheid werken er 118.865 ambtenaren.

¹²² BRUSSELS INSTITUUT VOOR STATISTIEK EN ANALYSE, *Arbeidsmarkt*, www.bisa.irisnet.be/themas/arbeidsmarkt/arbeidsmarkt#.Ux8LCfl5ORY.

¹²³ DGSTAT, *Arbeitsmarkt: Aufteilung nach Betriebsgröße, Sektoren, Geschlecht und Statut*, www.dgstat.be/desktopdefault.aspx/tabid-2616/4961_read-33583/.

¹²⁴ PDATA, *Statistieken Federale Publieke Administratie*, 2013, www.pdata.be/.

¹²⁵ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID VAN DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEDEN, *Halfjaarlijkse statistieken: tewerkstelling bij RSZPPO-werkgevers*, 2012, www.rszppo.fgov.be/sites/default/files/assets/nl/rszppo/publicaties/rszppo_brochure_statistieken_2012_4.pdf

¹²⁶ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID VAN DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEDEN, *Halfjaarlijkse statistieken: tewerkstelling bij RSZPPO-werkgevers*, 2012, www.rszppo.fgov.be/sites/default/files/assets/nl/rszppo/publicaties/rszppo_brochure_statistieken_2012_4.pdf

¹²⁷ BESTUURSZAKEN, *Personeelsbestand*, www.bestuurszaken.be/personeelsbestand.

¹²⁸ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Loontrekkende tewerkstelling voor het vierde kwartaal 2012*, www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_full_NL_20124.pdf.

¹²⁹ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID VAN DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEDEN, *Halfjaarlijkse statistieken: tewerkstelling bij RSZPPO-werkgevers*, 2012, www.rszppo.fgov.be/sites/default/files/assets/nl/rszppo/publicaties/rszppo_brochure_statistieken_2012_4.pdf

¹³⁰ IWEPS, *Situation administrative des effectifs de la fonction publique wallonne*, 2011, www.iweps.be/situation-administrative-des-effectifs-de-la-fonction-publique-wallonne.

2.3 Beslissingen per plaats van de pensioencommissie

146. De pensioencommissie neemt beslissingen in dertien geneeskundige centra, namelijk Antwerpen, Brugge, Brussel, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Charleroi, Libramont, Luik, Namen, Doornik en Eupen. Als eerste wordt een univariate analyse van de plaats van de pensioencommissie weergegeven. Daarna worden de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per plaats van de pensioencommissie met elkaar vergeleken door een bivariate analyse uit te voeren. Ten slotte volgt er een kritische reflectie over deze beslissingen.

2.3.1 Univariate analyse van de plaats van de pensioencommissie

147. De univariate analyse van de beslissingen per type overheid wordt opgesplitst in het aantal beslissingen in 2012-2013, in beslissingen van 2012 en in beslissingen van 2013.

2.3.1.1 Aantal beslissingen in 2012-2013

148. De meeste beslissingen in de periode 2012-2013 werden gegeven in Antwerpen (12,1%), in Brussel (12,6%) en in Charleroi (16%). Het minst aantal beslissingen werd genomen in Eupen (0,2%), in Libramont (2,7%) en in Kortrijk (1,4%).

149. Het lage cijfer van Kortrijk kan verklaard worden doordat de pensioencommissie in 2012 gesloten werd en deze dossiers overgenomen zijn door Brugge¹³¹.

¹³¹ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 24 februari 2014.

Tabel 20: Beslissingen per plaats van de pensioencommissie in 2012-2013

| | f | f' | F |
|-----------|-------|-------|-------|
| Antwerpen | 1761 | 12,1 | 12,1 |
| Brugge | 975 | 6,7 | 18,8 |
| Brussel | 1836 | 12,6 | 31,3 |
| Gent | 1574 | 10,8 | 42,1 |
| Hasselt | 968 | 6,6 | 48,8 |
| Kortrijk | 203 | 1,4 | 50,2 |
| Leuven | 733 | 5,0 | 55,2 |
| Charleroi | 2332 | 16,0 | 71,2 |
| Libramont | 394 | 2,7 | 73,9 |
| Luik | 1673 | 11,5 | 85,4 |
| Namen | 1078 | 7,4 | 92,7 |
| Doornik | 1034 | 7,1 | 99,8 |
| Eupen | 24 | ,2 | 100,0 |
| Totaal | 14585 | 100,0 | |
| Totaal | 14585 | | |

2.3.1.2 Aantal beslissingen in 2012

150. In 2012 zijn de meeste beslissingen genomen in Brussel (12,8%), in Antwerpen (12,7%), in Gent (11,9%), in Charleroi (14,2%) en in Luik (10,9%). Het laagste aantal beslissingen is genomen in Eupen (0,1%), Libramont (3,3%) en in Kortrijk (2,9%).

Tabel 21: Beslissingen per plaats van de pensioencommissie in 2012

| | f | f' | F |
|-----------|------|-------|-------|
| Antwerpen | 893 | 12,7 | 12,7 |
| Brugge | 389 | 5,5 | 18,2 |
| Brussel | 899 | 12,8 | 31,0 |
| Gent | 835 | 11,9 | 42,8 |
| Hasselt | 458 | 6,5 | 49,3 |
| Kortrijk | 203 | 2,9 | 52,2 |
| Leuven | 373 | 5,3 | 57,5 |
| Charleroi | 998 | 14,2 | 71,7 |
| Libramont | 232 | 3,3 | 74,9 |
| Luik | 770 | 10,9 | 85,9 |
| Namen | 481 | 6,8 | 92,7 |
| Doornik | 510 | 7,2 | 99,9 |
| Eupen | 4 | ,1 | 100,0 |
| Totaal | 7045 | 100,0 | |
| Totaal | 7045 | | |

2.3.1.3 Aantal beslissingen in 2013

151. In 2013 werden de meeste beslissingen genomen in Antwerpen (11,5%), in Brussel (12,4%), in Charleroi (17,7%) en in Luik (12%). Het laagste aantal beslissingen werd genomen in Eupen (0,3%), in Libramont (2,1%) en in Leuven (4,8%).

152. Ten opzichte van 2012 zijn er in 2013 opvallend meer beslissingen genomen in Charleroi, met name 3,5% meer. Daarentegen is het aantal beslissingen in Gent gedaald met 2,1%.

Tabel 22: Beslissingen per plaats van de pensioencommissie in 2013

| | f | f' | F |
|-----------|------|-------|-------|
| Antwerpen | 868 | 11,5 | 11,5 |
| Brugge | 586 | 7,8 | 19,3 |
| Brussel | 937 | 12,4 | 31,7 |
| Gent | 739 | 9,8 | 41,5 |
| Hasselt | 510 | 6,8 | 48,3 |
| Leuven | 360 | 4,8 | 53,1 |
| Charleroi | 1334 | 17,7 | 70,7 |
| Libramont | 162 | 2,1 | 72,9 |
| Luik | 903 | 12,0 | 84,9 |
| Namen | 597 | 7,9 | 92,8 |
| Doornik | 524 | 6,9 | 99,7 |
| Eupen | 20 | ,3 | 100,0 |
| Totaal | 7540 | 100,0 | |
| Totaal | 7540 | | |

2.3.2 Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de plaats van de pensioencommissie

153. De beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen per plaats van de pensioencommissie worden met elkaar vergeleken en geanalyseerd. Deze analyse gebeurt met de data in de periode tussen 2012 en 2013, in 2012 en in 2013. De kruistabellen hiervan kunnen teruggevonden in tabel 76, tabel 77 en tabel 78.

2.3.2.1 Vergelijking beslissingen in 2012-2013

154. Er is in de periode 2012-2013 geen correlatie tussen de plaats waar de pensioencommissie plaatsvindt en de beslissingen in eerste aanleg (Spearman = -0,067; p = 0,000).

155. Uit de kruistabel kan afgeleid worden dat de meeste beslissingen C in Antwerpen genomen zijn (16,8%). 19,7% van de A1-beslissingen werd in Gent genomen. De meeste beslissingen A4 werden in Charleroi genomen, namelijk 26,7%.

Tabel 23: Correlatie tussen plaats pensioencommissie en beslissingen in eerste aanleg in 2012-2013

| | | Beslissing eerste aanleg | Plaats pensioencommissie |
|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Spearman's rho | Beslissing eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,067** |
| | | N | 14585 |
| | Plaats pensioencommissie | Correlatiecoëfficiënt | -,067** |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | | N | 14585 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.3.2.2 Vergelijking beslissingen in 2012

156. Er is geen correlatie tussen de plaats waar de pensioencommissie plaatsvindt en de beslissingen in eerste aanleg in 2012 (Spearman = -0,085; $p = 0,000$).

157. In Antwerpen werden de meeste beslissingen C gegeven, namelijk 17%. 17,8% van de beslissingen A1 werden in Gent genomen. Bij de beslissingen A4 werd 21,9% in Charleroi gegeven.

Tabel 24: Correlatie tussen plaats pensioencommissie en beslissingen in eerste aanleg in 2012

| | | Beslissing eerste aanleg | Plaats pensioencommissie |
|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Spearman's rho | Beslissing eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | -,085** |
| | | N | 7045 |
| | Plaats pensioencommissie | Correlatiecoëfficiënt | -,085** |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | | N | 7045 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.3.2.3 Vergelijking beslissingen in 2013

158. Er is in 2013 geen significant verband tussen de plaats van de pensioencommissie en de beslissingen in eerste aanleg (Spearman = -0,068; $p = 0,000$).

159. In Antwerpen werd 16,6% van alle C-beslissingen genomen. 23,7% van de A1-beslissingen werd gegeven in Gent. De meeste A4-beslissingen werden genomen in Charleroi, namelijk 32,4%.

Tabel 25: Correlatie tussen plaats pensioencommissie en beslissingen in eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing eerste aanleg | Plaats pensioencommissie |
|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Spearman's rho | | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | Beslissing eerste aanleg | Sig. (2-tailed) | -,068** |
| | | N | ,000 |
| | | | 7540 |
| | Plaats pensioencommissie | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | -,068** |
| | | ,000 | |
| | | 7540 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.3.3 Kritische reflectie

160. Uit de tabellen kan worden afgeleid dat er geen verband is tussen de plaats waar de pensioencommissie plaatsvindt en de beslissingen in eerste aanleg. Dit heeft onder andere te maken met de regels die Medex hanteert om de plaats van de pensioencommissie te bepalen. In principe wordt elk dossier bijgehouden in het centrum dat het dichtste bij de woonplaats van de ambtenaar ligt. Indien een ambtenaar verhuist naar een andere streek, wordt zijn dossier ook naar het dichtstbijzijnde centrum verplaatst. Hier zijn echter wel wat uitzonderingen op. Wanneer iemand zich bijvoorbeeld om medische redenen niet kan verplaatsen, gaat de pensioencommissie aan huis of naar het ziekenhuis. Wanneer het gaat om een ziekenhuis dat zich in een andere streek bevindt, worden de artsen van het dichtstbijzijnde centrum gestuurd. Daarnaast wordt ook rekening gehouden met de taal die de ambtenaar spreekt. Een Franstalige woonachtig in Vlaanderen wordt in principe in het dichtstbijzijnde Franstalig centrum opgeroepen. Dit zijn echter geen absolute regels, aangezien er ook rekening gehouden wordt met de wens van de ambtenaar.¹³²

2.4 Beslissingen in beroep

161. Hieronder worden de beslissingen in beroep weergegeven. Eerst wordt er aan de hand van de data weergegeven welke beslissingen er het meeste of het minste in beroep voorkwamen. Daarna wordt er een vergelijking uitgevoerd tussen de gegevens van de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen in beroep. Als laatste wordt er kritisch op deze analyses teruggekeken.

¹³² Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 24 februari 2014.

2.4.1 Univariante analyse van de beslissingen in beroep

162. De gegevens van de beslissingen in beroep in de periode tussen 2012 en 2013, in 2012 en in 2013 worden verder geanalyseerd.

2.4.1.1 Aantal beslissingen in 2012-2013

163. Er gingen in totaal in de periode 2012-2013 672 ambtenaren in beroep tegen de oorspronkelijke beslissing. Hieruit valt af te leiden dat 13.913 ambtenaren niet in beroep gingen. Tien beslissingen in beroep ontbreken. De meeste beslissingen die door de pensioencommissie in beroep genomen werden, waren beslissingen A2 (42%). Daarnaast werd beslissing A4 maar in 7,4% van de gevallen gegeven.

Tabel 26: Beslissingen in beroep in 2012-2013

| | f | f' | F |
|---------|-----|-------|-------|
| A0 | 11 | 1,7 | 1,7 |
| A1 | 35 | 5,3 | 6,9 |
| A2 | 282 | 42,6 | 49,5 |
| A3 | 37 | 5,6 | 55,1 |
| A3RP | 1 | ,2 | 55,3 |
| A4 | 50 | 7,6 | 62,8 |
| B | 49 | 7,4 | 70,2 |
| C | 195 | 29,5 | 99,7 |
| OnlyLTS | 2 | ,3 | 100,0 |
| Totaal | 662 | 100,0 | |

2.4.1.2 Aantal beslissingen in 2012

164. In 2012 gingen er 356 ambtenaren in beroep. Dit betekent dat 6.689 van hen niet in beroep gingen. Zes beslissingen in beroep ontbreken. 42,1% van hen kreeg uiteindelijk een beslissing A2. Aan 7,6% van de ambtenaren in beroep werd een beslissing A4 gegeven. 29,8% bekwam een beslissing C.

Tabel 27: Beslissingen in beroep in 2012

| | f | f' | F |
|---------|-----|-------|-------|
| A0 | 4 | 1,1 | 1,1 |
| A1 | 18 | 5,1 | 6,3 |
| A2 | 150 | 42,9 | 49,1 |
| A3 | 18 | 5,1 | 54,3 |
| A4 | 27 | 7,7 | 62,0 |
| B | 25 | 7,1 | 69,1 |
| C | 106 | 30,3 | 99,4 |
| OnlyLTS | 2 | ,6 | 100,0 |
| Totaal | 350 | 100,0 | |
| Totaal | 356 | | |

2.4.1.3 Aantal beslissingen in 2013

165. In 2013 gingen 316 ambtenaren in beroep. Hieruit kan afgeleid worden dat 7.224 ambtenaren niet in beroep gingen. Er ontbreken vier beslissingen. 41,8% van de ambtenaren kreeg een beslissing A2. Medex gaf aan 7,3% van hen een beslissing A4. 28,2% van de ambtenaren bekwam een beslissing C.

166. In vergelijking met 2012 zijn er geen grote verschillen tussen de beslissingen die gegeven werden in beroep. Opvallend is wel dat er 40 beslissingen minder genomen werden in 2013.

Tabel 28: Beslissingen in beroep in 2013

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| A0 | 7 | 2,2 | 2,2 |
| A1 | 17 | 5,4 | 7,7 |
| A2 | 132 | 42,3 | 50,0 |
| A3 | 19 | 6,1 | 56,1 |
| A3RP | 1 | ,3 | 56,4 |
| A4 | 23 | 7,4 | 63,8 |
| B | 24 | 7,7 | 71,5 |
| C | 89 | 28,5 | 100,0 |
| Totaal | 312 | 100,0 | |
| Totaal | 316 | | |

2.4.2 Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen in beroep

167. De gegevens van de beslissingen in eerste aanleg en de beslissingen in beroep worden met elkaar vergeleken in de periode 2012-2013, in 2012 en in 2013. De kruistabellen van deze analyse kunnen geraadpleegd worden in tabel 79, tabel 80 en tabel 81.

2.4.2.1 Vergelijking beslissingen 2012-2013

168. Er is in de periode tussen 2012 en 2013 een zeer klein, positief, significant verband tussen de beslissingen in beroep en de beslissingen in eerste aanleg (Spearman = 0,183; $p = 0,000$). Wanneer er in eerste aanleg bijvoorbeeld reeds een beslissing C gegeven werd, kwam de beslissing C in beroep vaak terug. (110 keer). Ook bij beslissing A2 is dit zo (128 keer). Het is echter een klein verband, wat wil zeggen dat dit niet steeds het geval is. Zo was bij A4 de meest gegeven beslissing in beroep C (16 keer C tegenover 7 keer A4).

Tabel 29: Correlatie tussen beslissingen in beroep en beslissingen in eerste aanleg in 2012-2013

| | | Beslissing eerste aanleg | Beslissing beroep |
|----------------|--|--------------------------|-------------------|
| Spearman's rho | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,183** |
| | Beslissing eerste aanleg Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | N | 14585 | 662 |
| | Correlatiecoëfficiënt | ,183** | 1,000 |
| | Beslissing beroep Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | N | 662 | 662 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.4.2.2 Vergelijking beslissingen 2012

169. Er is in 2012 een klein, positief, significant verband tussen de beslissingen in beroep en de beslissingen in eerste aanleg (Spearman = 0,211; $p = 0,000$). Zo werd er wanneer er reeds een beslissing C gegeven werd, vaak terug een beslissing C gegeven (59 keer). Ook bij beslissing A2 is dit zo (76 keer). Echter was bij A4 de meest gegeven beslissing in beroep C (8 keer C ten opzichte van 4 keer A4).

Tabel 30: Correlatie tussen beslissingen in beroep en beslissingen in eerste aanleg in 2012

| | | Beslissing eerste aanleg | Beslissing beroep |
|----------------|--|-----------------------------|-------------------|
| Spearman's rho | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,211** |
| | Beslissing eerste aanleg Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | N | 7045 | 350 |
| | Correlatiecoëfficiënt | ,211** | 1,000 |
| | Beslissing beroep Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | N | 350 | 350 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.4.2.3 Vergelijking beslissingen in 2013

170. Er is in 2013 een zeer klein, positief, significant verband tussen de beslissingen in beroep en de beslissingen in eerste aanleg (Spearman = 0,159; $p = 0,000$). Zo kan er uit de kruistabellen afgeleid worden dat wanneer er reeds een beslissing C gegeven was, er vaak terug een beslissing C gegeven werd (51 keer). Ook bij beslissing A2 is dit zo (52 keer). Bij beslissing A4 was echter de meest gegeven beslissing in beroep C (8 keer C ten opzichte van 3 keer A4).

Tabel 31: Correlatie tussen beslissing in beroep en beslissing in eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing eerste aanleg | Beslissing beroep |
|----------------|--|-----------------------------|-------------------|
| Spearman's rho | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,159** |
| | Beslissing eerste aanleg Sig. (2-tailed) | . | ,005 |
| | N | 7540 | 312 |
| | Correlatiecoëfficiënt | ,159** | 1,000 |
| | Beslissing beroep Sig. (2-tailed) | ,005 | . |
| | N | 312 | 312 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.4.3 Kritische reflectie

171. Het meest opvallende dat kan afgeleid worden uit bovenstaande tabellen is dat er in 2013 40 beslissingen in beroep minder werden genomen in vergelijking met 2012. Dit komt doordat er nog een aantal beslissingen in beroep genomen moest worden op het moment dat de data verkregen werden.

172. Daarnaast kan ook geconcludeerd worden dat indien er een beslissing genomen werd in eerste aanleg de beslissing in beroep in de meeste gevallen dezelfde is. Enkel bij beslissing A4 is de meest gegeven beslissing in beroep C. Dit komt doordat beslissing A4 en beslissing C niet zo ver van elkaar afstaan. In beslissing A4 wordt de betrokkene definitief ongeschikt verklaard voor de uitoefening van zijn gewone werkzaamheden, maar

wel geschikt bevonden voor specifieke functies. Indien het binnen de twaalf maanden niet leidt tot een aangepaste functie, dan zal de betrokkene gepensioneerd verklaard worden. Daarentegen leidt beslissing C direct tot de oppensioenstelling.

173. Tot slot valt ook op dat er in vergelijking met het totale aantal ambtenaren dat voor de pensioencommissie verschijnt er maar weinig ambtenaren in beroep gaan. Zo zijn er in de periode tussen 2012 en 2013 er 13913 ambtenaren niet in beroep gegaan. Dit betekent dat de pensioencommissie luistert naar de klachten van de ambtenaren en op basis van dit onderzoek haar oordeel velt.

2.5 Eindbeslissingen

174. De eindbeslissingen worden hieronder onderzocht. Deze beslissingen zijn de beslissingen die de pensioencommissie van Medex nam wanneer een ambtenaar tegen de beslissing in beroep nogmaals in beroep ging. Het gaat hier om een beroepsprocedure in twee fasen. De eerste fase is een verzoeningsfase waarin er langer wordt geluisterd naar de ambtenaar en er eventueel een akkoord wordt bereikt over een nieuwe beslissing of over de handhaving van de eerste beslissing. Indien er geen akkoord komt, gaat men over naar de tweede fase. Hierin zal een andere arts een scheidsrechterlijke eindbeslissing nemen.¹³³

175. Eerst wordt er in de univariate analyse weergegeven welke beslissingen er het meeste of het minste als eindbeslissing voorkwamen. Daarna worden de gegevens tussen de beslissingen in eerste aanleg en de eindbeslissingen vergeleken en er wordt ook een vergelijking opgesteld tussen de beslissingen in beroep en de eindbeslissingen. Als laatste worden deze analyses kritisch bestudeerd.

2.5.1 Univariate analyse van de eindbeslissingen

176. De gegevens van de eindbeslissingen in de periode tussen 2012 en 2013, in 2012 en in 2013 worden verder onderzocht.

¹³³ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 22 april 2014.

2.5.1.1 Aantal eindbeslissingen in 2012-2013

177. In de periode 2012-2013 kregen er in totaal 114 ambtenaren een eindbeslissing. Van één ambtenaar ontbrak de beslissing. Hieruit valt af te leiden dat 558 ambtenaren geen eindbeslissing vroegen. De pensioencommissie van Medex gaf 31% van hen een beslissing C. De beslissing A2 is eveneens een beslissing die veel werd genomen, namelijk 34,5%.

Tabel 32: Eindbeslissing in 2012-2013

| | f | f' | F |
|---------|-----|-------|-------|
| A0 | 6 | 5,3 | 5,3 |
| A1 | 10 | 8,8 | 14,2 |
| A2 | 39 | 34,5 | 48,7 |
| A3 | 5 | 4,4 | 53,1 |
| A4 | 7 | 6,2 | 59,3 |
| B | 10 | 8,8 | 68,1 |
| C | 35 | 31,0 | 99,1 |
| OnlyLTS | 1 | ,9 | 100,0 |
| Totaal | 113 | 100,0 | |
| Totaal | 114 | | |

2.5.1.2 Aantal eindbeslissingen in 2012

178. 84 ambtenaren bekwamen in 2012 een eindbeslissing. Dit betekent dat 272 van hen geen eindbeslissing kregen. Van één ambtenaar ontbreekt de beslissing. 31,3% van de onderzochte ambtenaren kreeg een beslissing C. De eindbeslissing A2 werd door de pensioencommissie van Medex aan 32,5% van hen gegeven.

Tabel 33: Eindbeslissingen in 2012

| | f | f' | F |
|---------|----|-------|-------|
| A0 | 4 | 4,8 | 4,8 |
| A1 | 9 | 10,8 | 15,7 |
| A2 | 27 | 32,5 | 48,2 |
| A3 | 3 | 3,6 | 51,8 |
| A4 | 5 | 6,0 | 57,8 |
| B | 8 | 9,6 | 67,5 |
| C | 26 | 31,3 | 98,8 |
| OnlyLTS | 1 | 1,2 | 100,0 |
| Totaal | 83 | 100,0 | |
| Totaal | 84 | | |

2.5.1.3 Aantal eindbeslissingen in 2013

179. 30 ambtenaren wilden in 2013 een eindbeslissing. Dit betekent dat 286 ambtenaren geen eindbeslissing vroegen. 30% van deze ambtenaren kreeg uiteindelijk een beslissing C toegewezen. Opvallend is dat beslissing A2 aan 40% van hen gegeven werd.

180. Vergeleken met 2012 zijn er in 2013 54 beslissingen minder genomen. Ook zijn er meer beslissingen A2 genomen in 2013 dan in 2012, namelijk 7,5% meer.

Tabel 34: Eindbeslissingen in 2013

| | f | f' | F |
|--------|----|-------|-------|
| A0 | 2 | 6,7 | 6,7 |
| A1 | 1 | 3,3 | 10,0 |
| A2 | 12 | 40,0 | 50,0 |
| A3 | 2 | 6,7 | 56,7 |
| A4 | 2 | 6,7 | 63,3 |
| B | 2 | 6,7 | 70,0 |
| C | 9 | 30,0 | 100,0 |
| Totaal | 30 | 100,0 | |
| Totaal | 30 | | |

2.5.2 Bivariate analyse tussen de beslissingen in eerste aanleg en de eindbeslissingen

181. De gegevens van de beslissingen in eerste aanleg en de eindbeslissingen worden met elkaar vergeleken in de periode 2012-2013, in 2012 en in 2013. De kruistabellen van deze analyse worden weergegeven in tabel 82, tabel 83, en tabel 84.

2.5.2.1 Vergelijking beslissingen 2012-2013

182. Er is in de periode tussen 2012 en 2013 een groot, positief, significant verband tussen de eindbeslissingen en de beslissingen in eerste aanleg (Spearman = 0,619; $p = 0,000$). Het is ook een evenredig verband. Dit wil zeggen dat er een grote kans is dat de beslissing in eerste aanleg ook de eindbeslissing wordt.

183. Wanneer er in eerste aanleg een beslissing C gegeven werd, werd deze beslissing in 67,5% van de gevallen ook de eindbeslissing. Dit geldt ook voor de beslissing A4, waar het percentage op 60% ligt. Bij de beslissing A1 is er echter wel een afwijking, daar was de beslissing A2 de meest gegeven eindbeslissing, namelijk 37,5%.

Tabel 35: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in eerste aanleg in 2012-2013

| | | Beslissing eerste aanleg | Eindbeslissing |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------|
| Spearman's rho | | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | Beslissing eerste aanleg | Sig. (2-tailed) | . |
| | | N | 14585 |
| | | Correlatiecoëfficiënt | ,619** |
| | Eindbeslissing | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | | N | 113 |
| Correlatiecoëfficiënt | | 1,000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.5.2.2 Vergelijking beslissingen 2012

184. Er is in 2012 een groot, positief, significant verband tussen de eindbeslissingen en de beslissingen in eerste aanleg (Spearman = 0,565; $p = 0,000$). Zo werd de beslissing C in 63,3% van de gevallen ook een eindbeslissing C. Bij de beslissing A2 lag dit percentage op 71,4%.

Tabel 36: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in eerste aanleg in 2012

| | | Beslissing eerste aanleg | Eindbeslissing |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------|
| Spearman's rho | | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | Beslissing eerste aanleg | Sig. (2-tailed) | . |
| | | N | 7045 |
| | | Correlatiecoëfficiënt | ,565** |
| | Eindbeslissing | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | | N | 83 |
| Correlatiecoëfficiënt | | 1,000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.5.2.3 Vergelijking beslissingen 2013

185. In 2013 valt een zeer groot, positief, significant verband tussen de eindbeslissingen en de beslissingen in eerste aanleg waar te nemen (Spearman = 0,764; $p = 0,000$). In 80% van de gevallen werd een beslissing C in eerste aanleg, eveneens een beslissing C als eindbeslissing. Dit geldt ook zo voor de beslissing A2, waar de verhouding 81,8% is.

Tabel 37: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing eerste aanleg | Eindbeslissing |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------|
| Spearman's rho | | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | Beslissing eerste aanleg | Sig. (2-tailed) | . |
| | | N | 7540 |
| | | Correlatiecoëfficiënt | ,764** |
| | Eindbeslissing | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | | N | 30 |
| Correlatiecoëfficiënt | | 1,000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.5.3 Bivariate analyse tussen de eindbeslissingen en de beslissingen in beroep

186. De gegevens van de beslissingen in beroep en de eindbeslissingen worden met elkaar vergeleken in de periode 2012-2013, in 2012 en in 2013. De kruistabellen van deze analyse kunnen teruggevonden worden in tabel 85, tabel 86 en tabel 87.

2.5.3.1 Vergelijking beslissingen 2012-2013

187. Er is in de periode 2012-2013 een zeer groot, positief, significant verband tussen de eindbeslissingen en de beslissingen in beroep (Spearman = 0,872; $p = 0,000$). Het is eveneens een evenredig verband. Dit wil zeggen dat er een grote kans is dat een beslissing in beroep ook de eindbeslissing wordt.

188. Zo werd in 91,2% van de gevallen of 31 keer de beslissing C die in beroep gegeven werd, ook de uiteindelijke eindbeslissing. Bij de beslissing A2 lag dit percentage op 76,6% of 36 keer. Dit verband is doorheen de hele kruistabel terug te vinden.

Tabel 38: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in beroep in 2012-2013

| | | Beslissing beroep | Eindbeslissing | |
|----------------|-------------------|-----------------------|----------------|--------|
| Spearman's rho | Beslissing beroep | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,872** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 662 | 105 |
| Eindbeslissing | Eindbeslissing | Correlatiecoëfficiënt | ,872** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 105 | 113 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.5.3.2 Vergelijking beslissingen 2012

189. Er is in 2012 een zeer groot, positief, significant verband tussen de eindbeslissingen en de beslissingen in beroep (Spearman = 0,868; $p = 0,000$). Indien in 2012 in beroep de beslissing C gegeven werd, werd er 24 keer of in 92,3% van de gevallen deze beslissing ook de eindbeslissing. Bij de beslissing A2 lag dit aantal op 25 keer of 73,5%.

Tabel 39: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in beroep in 2012

| | | Beslissing beroep | Eindbeslissing |
|----------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| Spearman's rho | Beslissing beroep | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,868** |
| | | N | ,000 |
| | Eindbeslissing | Correlatiecoëfficiënt | ,868** |
| | | Sig. (2-tailed) | 1,000 |
| | | N | ,000 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.5.3.3 Vergelijking beslissingen 2013

190. Er is in 2013 een zeer groot, positief, significant verband tussen de eindbeslissingen en de beslissingen in beroep (Spearman = 0,889; $p = 0,000$). Uit de kruistabel kan worden afgeleid dat in 2013 de beslissing C in beroep 7 keer of in 87,5% van de gevallen ook de eindbeslissing werd. Voor de beslissing A2 ligt dit percentage op 84,6% of 11 keer.

Tabel 40: Correlatie tussen eindbeslissing en beslissing in beroep in 2013

| | | Beslissing beroep | Eindbeslissing |
|----------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| Spearman's rho | Beslissing beroep | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,889** |
| | | N | ,000 |
| | Eindbeslissing | Correlatiecoëfficiënt | ,889** |
| | | Sig. (2-tailed) | 1,000 |
| | | N | ,000 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.5.4 Kritische reflectie

191. Allereerst valt uit de tabellen af te leiden dat er in 2013 54 eindbeslissingen minder genomen werden dan in 2012. Dit komt doordat op het moment dat de data verkregen werden er nog heel wat beslissingen in beroep en eindbeslissingen hangende waren. Waarschijnlijk zou uiteindelijk het aantal eindbeslissingen wat de aantallen betreft ongeveer gelijkaardig zijn als in 2012.

192. Daarnaast valt ook op dat er steeds een groot verband is tussen de beslissing in eerste aanleg en de eindbeslissing en tussen de beslissing in beroep en de eindbeslissing. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de pensioencommissie van Medex vaak bij zijn oorspronkelijke standpunt blijft en weinig wijzigingen doorvoert.

193. Ten slotte zijn er van de ambtenaren die in beroep gingen er 558 ambtenaren die in de periode 2012 en 2013 geen eindbeslissing vroegen, terwijl 114 ambtenaren deze wel vroegen. Hieruit blijkt dat de meeste ambtenaren het eens zijn met de beslissing die ze krijgen in beroep. Dit betekent dat de pensioencommissie luistert naar de wensen van de ambtenaren en hier in de meeste gevallen in meegaat en onder andere op basis van dat gesprek haar oordeel velt.

3 BESLISSINGEN VAN MEDEX PER TYPE

194. In dit onderdeel worden de beslissingen van Medex per type besproken. Als eerste komt de analyse van de beslissingen A2 aan bod. Daarna komen de beslissingen A3 en A4 aan de beurt. Vervolgens wordt het onderzoek van de beslissingen B beschreven. Tot slot wordt de analyse van de beslissingen C weergegeven.

3.1 Analyse beslissingen A2 in eerste aanleg

195. De beslissing A2 betekent dat de betrokkene tijdelijk ongeschikt wordt verklaard om te werken, zonder dat de pensioencommissie van Medex hem pensioneert. Hieronder wordt een onderzoek uitgevoerd over het aantal maanden waarin de betrokkene tijdelijk ongeschikt was om te werken in de periode 2012-2013, in 2012 en in 2013. Daarna wordt over dit onderzoek kritische gereflecteerd.

3.1.1 Aantal maanden in 2012-2013

196. De pensioencommissie van Medex heeft in de periode tussen 2012 en 2013 5.223 beslissingen A2 genomen. Het aantal maanden waarin de betrokkene tijdelijk ongeschikt werd verklaard om te werken, was meestal zes maanden (35,4%). Ook drie maanden tijdelijke ongeschiktheid werd veel gegeven (26,8%).

Tabel 41: Aantal maanden tijdelijke ongeschiktheid in 2012-2013

| | f | f' | F |
|--------|------|-------|-------|
| 1 | 279 | 5,3 | 5,3 |
| 2 | 688 | 13,2 | 18,5 |
| 3 | 1401 | 26,8 | 45,3 |
| 4 | 857 | 16,4 | 61,7 |
| 5 | 12 | ,2 | 62,0 |
| 6 | 1850 | 35,4 | 97,4 |
| 7 | 3 | ,1 | 97,5 |
| 8 | 66 | 1,3 | 98,7 |
| 9 | 7 | ,1 | 98,9 |
| 10 | 8 | ,2 | 99,0 |
| 12 | 51 | 1,0 | 100,0 |
| 18 | 1 | ,0 | 100,0 |
| Totaal | 5223 | 100,0 | |
| Totaal | 5223 | | |

3.1.2 Aantal maanden in 2012

197. In 2012 werden er door de pensioencommissie 2.543 beslissingen A2 genomen. Zes maanden tijdelijke ongeschiktheid, werd in 37,2% van de beslissingen gegeven. Ook drie maanden tijdelijke ongeschiktheid kwam vaak voor (26,6%).

Tabel 42: Aantal maanden tijdelijke ongeschiktheid in 2012

| | f | f' | F |
|--------|------|-------|-------|
| 1 | 104 | 4,1 | 4,1 |
| 2 | 262 | 10,3 | 14,4 |
| 3 | 677 | 26,6 | 41,0 |
| 4 | 469 | 18,4 | 59,5 |
| 5 | 6 | ,2 | 59,7 |
| 6 | 946 | 37,2 | 96,9 |
| 8 | 38 | 1,5 | 98,4 |
| 9 | 4 | ,2 | 98,5 |
| 10 | 5 | ,2 | 98,7 |
| 12 | 31 | 1,2 | 100,0 |
| 18 | 1 | ,0 | 100,0 |
| Totaal | 2543 | 100,0 | |
| Totaal | 2543 | | |

3.1.3 Aantal maanden in 2013

198. 2.680 beslissingen werden er genomen door de pensioencommissie van Medex in 2013. Aan 33,7% ambtenaren die een beslissing A2 kregen, werd er zes maanden tijdelijke ongeschiktheid toegewezen. Drie maanden tijdelijke ongeschiktheid werd het tweede meeste gegeven, namelijk in 27% van de beslissingen A2.

199. Vergeleken met 2012 werden er in 2013 137 beslissingen A2 meer genomen. In beide gevallen kwam een beslissing van zes maanden en drie maanden tijdelijke ongeschiktheid het meeste voor.

Tabel 43: Aantal maanden tijdelijke ongeschiktheid in 2013

| | f | f' | F |
|--------|------|-------|-------|
| 1 | 175 | 6,5 | 6,5 |
| 2 | 426 | 15,9 | 22,4 |
| 3 | 724 | 27,0 | 49,4 |
| 4 | 388 | 14,5 | 63,9 |
| 5 | 6 | ,2 | 64,1 |
| 6 | 904 | 33,7 | 97,9 |
| 7 | 3 | ,1 | 98,0 |
| 8 | 28 | 1,0 | 99,0 |
| 9 | 3 | ,1 | 99,1 |
| 10 | 3 | ,1 | 99,3 |
| 12 | 20 | ,7 | 100,0 |
| Totaal | 2680 | 100,0 | |
| Totaal | 2680 | | |

3.1.4 Kritische reflectie

200. Uit dit onderzoek blijkt dat er in de periode tussen 2012 en 2013 er 5.223 ambtenaren een beslissing A2 hebben gekregen, waarvan 2543 ambtenaren in 2012 en 2.680 ambtenaren in 2013. De beslissing van drie en zes maanden tijdelijke ongeschiktheid kwamen het meeste voor.

201. Daarnaast zijn er ook 51 ambtenaren die in deze periode als beslissing twaalf maanden tijdelijke ongeschiktheid gekregen hebben. Mijns inziens is twaalf maanden een te lange periode om iemand tijdelijk ongeschikt te verklaren. Het is een periode waarin een ambtenaar thuis zit en waarin er niets gebeurt omtrent een eventuele wedertewerkstelling. Er gebeurt ook geen controle meer omtrent zijn situatie. Zo weet de pensioencommissie niet of de arbeidsongeschiktheid gunstig of ongunstig evolueert. Het zou naar mijn mening beter zijn dat de pensioencommissie bij een langdurige tijdelijke ongeschiktheid de ambtenaar regelmatig controleert, zodat de dienst weet hoe zijn situatie evolueert en ze ook korter op de bal kan spelen.

3.2 Analyse beslissingen A3 in eerste aanleg

202. De beslissing A3 wordt gegeven wanneer de onderzochte persoon tijdelijk geschikt verklaard wordt voor aangepast werk. Deze beslissing wordt genomen met het oog op een geleidelijke aanpassing aan het normale werk. In dit deel wordt eerst een analyse weergegeven van het aantal maanden dat Medex tijdelijk aangepast werk oplegt. Daarnaast wordt een analyse gemaakt van de voorwaarden die aan die beslissing gekoppeld worden. Veder wordt er onderzoek gedaan naar het aantal maanden tijdelijk aangepast werk en de voorwaarden die aan de A3-beslissing gekoppeld worden. Tot slot worden deze analyses kritisch bekeken.

3.2.1 Univariante analyse van het aantal maanden tijdelijk aangepast werk

203. Hieronder wordt een analyse gemaakt van het aantal maanden waarin er voor de betrokkene tijdelijk aangepast werk voorzien moest worden in de periode 2012-2013, in 2012 en in 2013.

3.2.1.1 Aantal maanden in 2012-2013

204. De pensioencommissie van Medex heeft in de periode 2012-2013 406 beslissingen A3 genomen. Het aantal maanden waarin tijdelijk aangepast werk voorzien moest worden, was meestal één maand (58,9%). Ook drie maanden kwam in deze periode vaak voor, namelijk 28,8%.

Tabel 44: Aantal maanden tijdelijk aangepast werk in eerste aanleg in 2012-2013

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 0 | 15 | 3,7 | 3,7 |
| 1 | 239 | 58,9 | 62,6 |
| 2 | 8 | 2,0 | 64,5 |
| 3 | 117 | 28,8 | 93,3 |
| 4 | 2 | ,5 | 93,8 |
| 5 | 1 | ,2 | 94,1 |
| 6 | 21 | 5,2 | 99,3 |
| 12 | 3 | ,7 | 100,0 |
| Totaal | 406 | 100,0 | |
| Totaal | 406 | | |

3.2.1.2 Aantal maanden in 2012 in eerste aanleg

205. In 2012 werden er door de pensioencommissie van Medex 189 beslissingen A3 genomen. Eén maand was de meest voorkomende duur waarin er tijdelijk aangepast werk moest voorzien worden, namelijk in 50,3% van de gevallen. Daarnaast was drie maanden het meest voorkomende, namelijk 32,8%.

Tabel 45: Aantal maanden tijdelijk aangepast werk in eerste aanleg in 2012

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 0 | 15 | 7,9 | 7,9 |
| 1 | 95 | 50,3 | 58,2 |
| 2 | 2 | 1,1 | 59,3 |
| 3 | 62 | 32,8 | 92,1 |
| 4 | 1 | ,5 | 92,6 |
| 5 | 1 | ,5 | 93,1 |
| 6 | 12 | 6,3 | 99,5 |
| 12 | 1 | ,5 | 100,0 |
| Totaal | 189 | 100,0 | |
| Totaal | 189 | | |

3.2.1.3 Aantal maanden in 2013 in eerste aanleg

206. In 2013 heeft de pensioencommissie van Medex 217 beslissingen A3 genomen. Hiervan was één maand de meest voorkomende beslissing, namelijk 66,4%. In 25,3% van de gevallen was drie maanden de tijdsduur die het tweede meeste voorkwam.

Tabel 46: Aantal maanden tijdelijk aangepast werk in eerste aanleg in 2013

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 1 | 144 | 66,4 | 66,4 |
| 2 | 6 | 2,8 | 69,1 |
| 3 | 55 | 25,3 | 94,5 |
| 4 | 1 | ,5 | 94,9 |
| 6 | 9 | 4,1 | 99,1 |
| 12 | 2 | ,9 | 100,0 |
| Totaal | 217 | 100,0 | |
| Totaal | 217 | | |

3.2.2 Univariate analyse van de voorwaarden gekoppeld aan de A3-beslissing

207. De voorwaarden die aan de A3-beslissing gekoppeld werden, hebben de volgende betekenis:

- Een aangepaste taak betekent dat een ambtenaar op zijn huidige werkomgeving een andere taak dient te krijgen. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat de betrokkene niet te lang mag rechtstaan en een administratieve taak wel geschikt zou kunnen zijn.
- Een andere werkomgeving kan opgelegd worden indien bijvoorbeeld de collegiale relaties zorgen voor stress.
- Soms wordt de bepaling van de voorwaarde ook overgelaten aan de arbeidsgeneesheer. Deze moet dan bepalen of iemand halftijds zou kunnen werken, of er een aangepaste taak voorzien moet worden,....
- Onder deeltijds werken wordt ook de halve dagtaak en de verminderde prestaties gerekend. Dit komt omdat door de uiteenlopende terminologie in de diverse personeelsstatuten die termen door elkaar worden gebruikt¹³⁴. Deeltijds werken wil zeggen dat de ambtenaar verminderd werkt, maar dit kan ook bepaald worden op 80%.
- Halftijds werken wil zeggen dat iemand twee en een halve dag op vijf dagen werkt. Het kan ook zijn dat de persoon de ene week twee dagen en de andere week drie dagen op vijf werkt.

208. Hieronder wordt de analyse van deze voorwaarden weergegeven in de periode tussen 2012 en 2013, in 2012 en in 2013.

3.2.2.1 De voorwaarden in 2012-2013

209. In 2012-2013 was de meest gegeven voorwaarde die gekoppeld werd aan de A3-beslissing om halftijds te werken. Deze beslissing werd in 48,5% van de gevallen gegeven. Een andere vaak voorkomende beslissing was deeltijds werken. Deze voorwaarde werd in 43,8% aan de ambtenaar gegeven.

Tabel 47: Voorwaarde gekoppeld aan de A3-beslissing in 2012-2013

| | f | f' | F |
|--------------------------------|-----|-------|-------|
| Aangepaste taak | 26 | 6,4 | 6,4 |
| Andere werkomgeving | 3 | ,7 | 7,1 |
| Bepaald door arbeidsgeneesheer | 2 | ,5 | 7,6 |
| Deeltijds | 178 | 43,8 | 51,5 |
| Halftijds | 197 | 48,5 | 100,0 |
| Totaal | 406 | 100,0 | |
| Totaal | 406 | | |

¹³⁴ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 17 april 2014 en 22 april 2014.

3.2.2.2 De voorwaarden in 2012

210. In 2012 was de meest gegeven voorwaarde voor een A3-beslissing het deeltijds werken, namelijk 51,3%. In 40,2% van de gevallen legde Medex de voorwaarde om halftijds te werken op.

Tabel 48: Voorwaarde gekoppeld aan de A3-beslissing in 2012

| | f | f | F |
|--------------------------------|-----|-------|-------|
| Aangepaste taak | 12 | 6,3 | 6,3 |
| Andere werkomgeving | 2 | 1,1 | 7,4 |
| Bepaald door arbeidsgeneesheer | 2 | 1,1 | 8,5 |
| Deeltijds | 97 | 51,3 | 59,8 |
| Halftijds | 76 | 40,2 | 100,0 |
| Totaal | 189 | 100,0 | |
| Totaal | 189 | | |

3.2.2.3 De voorwaarden in 2013

211. De voorwaarde die in 2013 het meeste voorkwam is halftijds werken. Deze voorwaarde werd in 55,8% van de gevallen gegeven. Ook de voorwaarde om deeltijds te gaan werken kwam veel voor. Deze werd opgelegd aan 37,3% van de ambtenaren die een A3-beslissing gekregen hadden.

212. Vergeleken met 2012 werd in 2013 de voorwaarde om halftijds te werken het meeste opgelegd. Deze verhouding is met name 55,8% in 2013 ten opzichte van 40,2% in 2012. In 2012 kwam deeltijds werken dan weer 14% meer voor dan in 2013.

Tabel 49: Voorwaarde gekoppeld aan de A3-beslissing in 2013

| | f | f | F |
|---------------------|-----|-------|-------|
| Aangepaste taak | 14 | 6,5 | 6,5 |
| Andere werkomgeving | 1 | ,5 | 6,9 |
| Deeltijds | 81 | 37,3 | 44,2 |
| Halftijds | 121 | 55,8 | 100,0 |
| Totaal | 217 | 100,0 | |
| Totaal | 217 | | |

3.2.3 Bivariate analyse tussen het aantal maanden en de voorwaarden van de A3-beslissing

213. De voorwaarden van de A3-beslissing en het aantal maanden dat de A3-beslissing gegeven wordt, worden met elkaar vergeleken in de periode 2012-2013, in 2012 en in 2013. De kruistabellen van deze analyse worden weergegeven in tabel 88, tabel 89 en tabel 90.

3.2.3.1 Vergelijking in 2012-2013

214. Er is een zeer klein, positief, significant verband tussen de voorwaarden in eerste aanleg en het aantal maanden tijdelijk aangepast werk (Spearman = 0,142; $p = 0,004$). Zo zijn de maanden die het meeste voorkomen, gekoppeld aan de voorwaarden die het meeste voorkomen. Het is maar een klein verband, want de voorwaarden deeltijds en halftijds komen beide vaak voor.

215. Wanneer er aan de ambtenaar één maand tijdelijk aangepast werk wordt gegeven, werd er ook 98 keer beslist dat hij halftijds moest werken. 130 keer werd er dan beslist dat de ambtenaar deeltijds moest werken. Wanneer de beslissing aangaf dat de ambtenaar drie maanden tijdelijk aangepast werk moest verrichten, werd er 83 keer bepaald dat dit halftijds moest zijn en 30 keer deeltijds.

Tabel 50: Correlatie tussen de voorwaarden en het aantal maanden van de A3-beslissing in 2012-2013

| | | Eerste aanleg Voorwaarden A3 | Eerste aanleg Maanden A3 | |
|----------------|----------------|------------------------------------|-----------------------------|------|
| Spearman's rho | Eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | |
| | Voorwaarden A3 | Sig. (2-tailed) | ,142** | |
| | | N | ,004 | |
| | Maanden A3 | Eerste aanleg | Correlatiecoëfficiënt | 406 |
| | | | Sig. (2-tailed) | ,004 |
| | | Maanden A3 | N | 406 |
| | | | 406 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.2.3.2 Vergelijking in 2012

216. Er is geen verband tussen de voorwaarden in eerste aanleg en het aantal maanden tijdelijk aangepast werk (Spearman = 0,013; $p = 0,864$).

217. Zo is het aantal maanden dat het meeste voorkomt voor een tijdelijke aanpassing van het werk één maand. 54 keer wordt hier de voorwaarde van deeltijds te werken aan gekoppeld. Eveneens wordt hier 38 keer de voorwaarde van halftijds werken aan gegeven. Bij de tijdelijke aanpassing van het werk voor drie maanden, wordt er 32 keer de voorwaarde om halftijds te werken gegeven en 27 keer de voorwaarde om deeltijds te werken.

Tabel 51: Correlatie tussen de voorwaarden en het aantal maanden van de A3-beslissing in 2012

| | | | Eerste aanleg Voorwaarden A3 | Eerste aanleg Maanden A3 |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| Spearman's rho | Eerste aanleg Voorwaarden A3 | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,013 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,864 |
| | | N | 189 | 189 |
| | Maanden A3 | Correlatiecoëfficiënt | ,013 | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | | ,864 | . | |
| N | | 189 | 189 | |

3.2.3.3 Vergelijking in 2013

218. Er is een klein, positief, significant verband tussen de voorwaarden in eerste aanleg en het aantal maanden tijdelijk aangepast werk (Spearman = 0,289; $p = 0,000$). Zo zijn de maanden die het meeste voorkomen, gekoppeld aan de voorwaarden die het meeste voorkomen.

219. Indien de pensioencommissie een tijdelijke aanpassing van het werk oplegt van één maand, werd hier 76 keer de voorwaarde van deeltijds werken aan gekoppeld. 60 keer was deze voorwaarde halftijds werken. Voor een tijdelijke aanpassing van het werk van drie maanden werd er 51 keer de voorwaarde om halftijds te werken opgelegd.

Tabel 52: Correlatie tussen de voorwaarden en het aantal maanden van de A3-beslissing in 2013

| | | | Eerste aanleg Voorwaarden A3 | Eerste aanleg Maanden A3 |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| Spearman's rho | Eerste aanleg Voorwaarden A3 | Correlatiecoëfficiënt | 1,000 | ,289** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 217 | 217 |
| | Maanden A3 | Correlatiecoëfficiënt | ,289** | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | . | |
| N | | 217 | 217 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.2.4 Kritische reflectie

220. In de periode tussen 2012 en 2013 kregen 406 ambtenaren een beslissing A3. Na verloop van tijd is het doel dat deze ambtenaren terug voltijds aan het werk gaan. De meeste van hen kregen als voorwaarde om halftijds te werken. Mijns inziens wordt deze beslissing aan te weinig ambtenaren gegeven. Er zijn naar mijn mening ambtenaren die een beperkte periode tijdelijk ongeschikt verklaard kunnen worden, maar daarna wel terug kunnen beginnen werken. Er zou dus een beslissing kunnen komen die zowel de beslissing A2 als de beslissing A3 aan elkaar koppelt. Hierbij kan er bepaald worden dat een ambtenaar bijvoorbeeld vier maanden tijdelijk arbeidsongeschikt verklaard kan worden, maar na die vier maanden halftijds kan beginnen werken. Voordat de periode van tijdelijke ongeschiktheid om is, zou de ambtenaar terug op controle moeten komen bij de pensioencommissie. Deze dienst kan dan nagaan hoe de situatie van de ambtenaar evolueert en of hij het al aankan om halftijds of deeltijds te werken.

221. Bovendien is uit communicatie met Medex gebleken dat ze geen controle hebben of de voorwaarden wel nageleefd worden¹³⁵. Ze hebben ook geen enkele bevoegdheid om dit te controleren. De dienst geeft enkel een medisch advies over hoe de betrokkene aan het werk zou kunnen blijven, maar de werkgever moet kijken naar wat er kan binnen de structuur, de functies,....¹³⁶ Het zou dus kunnen dat ze aan iemand opleggen om een aangepaste taak te verrichten, maar men weet niet of de betrokkene ook effectief een aangepaste taak krijgt. Er zou dus meer controle en begeleiding moeten komen in deze hele procedure.

3.3 Analyse beslissingen A4 in eerste aanleg

222. De beslissing A4 betekent dat de betrokkene definitief ongeschikt verklaard wordt voor de uitoefening van zijn gewone werkzaamheden, maar wel geschikt bevonden wordt voor specifieke functies die door Medex worden bepaald. Wanneer deze beslissing niet leidt tot een wedertewerkstelling in een aangepaste functie, zal de betrokkene binnen een termijn van twaalf maanden gepensioneerd worden. Hiervoor gebeurt geen nieuw onderzoek.

¹³⁵ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 11 april 2013 en 2 oktober 2013.

¹³⁶ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 22 april 2014.

223. De betekenis van de voorwaarden A4 zijn de volgende:

- Een aangepaste taak betekent dat een ambtenaar op zijn huidige werkomgeving een andere taak dient te krijgen. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat de betrokkene geen tilwerk meer mag verrichten.
- Een administratieve functie wil zeggen dat de betrokkene administratief werk moet uitvoeren.
- Ander werk betekent dat de betrokkene op zoek moet gaan naar werk waar hij geschikt voor is. Bijvoorbeeld voor een penitentiair beampte kan dat zijn dat op zoek moet gegaan moet worden naar werk waar er geen contact met gedetineerden vereist is.
- Een andere functie betekent dat de ambtenaar nog wel op zijn werkplaats kan blijven, maar dat hij een andere functie dient uit te voeren. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat op zoek moet gegaan worden naar een minder stressvolle functie.
- Een andere werkomgeving kan opgelegd worden indien bijvoorbeeld de collegiale relaties zorgen voor stress.
- Deeltijds werken wil zeggen dat de ambtenaar verminderd werkt, maar dit kan ook bepaald worden op 80%.
- Halftijds werken wil zeggen dat iemand effectief 2,5 dagen op 5 dagen werkt. Het kan echter ook zijn dat de persoon de ene week twee dagen en de andere week drie dagen op vijf werkt.

224. Hieronder wordt een analyse gemaakt van de voorwaarden van de beslissing A4 in 2012-2013, in 2012 en in 2013. Daarna wordt deze analyse kritisch bekeken.

3.3.1 De voorwaarden in 2012-2013

225. In de periode van 2012 en 2013 werden er 236 A4-beslissingen genomen. De aangepaste functie die het meeste voorkwam, was de administratieve functie. Dit werd in 35,2% van de gevallen besloten. Ook een aangepaste taak (25%) en het zoeken naar ander werk (28%) kwam veel voor.

Tabel 53: Voorwaarde gekoppeld aan de A4-beslissing in 2012-2013

| | f | f' | F |
|-------------------------|-----|-------|-------|
| Aangepaste taak | 59 | 25,0 | 25,0 |
| Administratieve functie | 83 | 35,2 | 60,2 |
| Ander werk | 66 | 28,0 | 88,1 |
| Andere functie | 13 | 5,5 | 93,6 |
| Andere werkomgeving | 13 | 5,5 | 99,2 |
| Deeltijds | 1 | ,4 | 99,6 |
| Halftijds | 1 | ,4 | 100,0 |
| Totaal | 236 | 100,0 | |
| Totaal | 236 | | |

3.3.2 De voorwaarden in 2012

226. 128 beslissingen A4 werden er getroffen in 2012. De pensioencommissie van Medex besliste dat 38,3% van deze ambtenaren een administratieve taak moest krijgen. Een andere voorwaarde die vaak gegeven werd, was de aangepaste taak (32,8%).

Tabel 54: Voorwaarde gekoppeld aan de A4-beslissing in 2012

| | f | f' | F |
|-------------------------|-----|-------|-------|
| Aangepaste taak | 42 | 32,8 | 32,8 |
| Administratieve functie | 49 | 38,3 | 71,1 |
| Ander werk | 18 | 14,1 | 85,2 |
| Andere functie | 9 | 7,0 | 92,2 |
| Andere werkomgeving | 9 | 7,0 | 99,2 |
| Deeltijds | 1 | ,8 | 100,0 |
| Totaal | 128 | 100,0 | |
| Totaal | 128 | | |

3.3.3 De voorwaarden in 2013

227. In 2013 heeft de pensioencommissie van Medex 108 beslissingen A4 genomen. Ander werk zoeken was de beslissing die in 44,4% van de gevallen gegeven werd. Ook aangepast werk in de vorm van een administratieve functie werd vaak genomen, namelijk in 31,5%.

228. Vergeleken met 2012 komt in 2013 de voorwaarde omtrent ander werk meer voor, namelijk 30,3% meer. Daarentegen komen de aangepaste taak en de administratieve functie minder voor, respectievelijk 17,1% en 6,8%. Ook een andere functie en een andere werkomgeving komen opvallend minder voor, met name 3,3%.

Tabel 55: Voorwaarde gekoppeld aan de A4-beslissing in 2013

| | f | f' | F |
|-------------------------|-----|-------|-------|
| Aangepaste taak | 17 | 15,7 | 15,7 |
| Administratieve functie | 34 | 31,5 | 47,2 |
| Ander werk | 48 | 44,4 | 91,7 |
| Andere functie | 4 | 3,7 | 95,4 |
| Andere werkomgeving | 4 | 3,7 | 99,1 |
| Halftijds | 1 | ,9 | 100,0 |
| Totaal | 108 | 100,0 | |
| Totaal | 108 | | |

3.3.4 Kritische reflectie

229. Er zijn in totaal in de periode tussen 2012 en 2013 236 ambtenaren die een beslissing A4 gekregen hebben, waarvan de administratieve functie hetgene is dat het meeste voorkwam. Dit cijfer ligt mijns inziens laag, aangezien wedertewerkstelling het middel is om terug opgenomen te worden op de arbeidsmarkt. Zo kunnen arbeidsongeschikte ambtenaren stap voor stap terug hun herintrede doen in de arbeidsmarkt.

230. Daarnaast blijkt uit correspondentie met de pensioencommissie van Medex dat ze niet weten of de voorwaarden omtrent de beslissing A4 worden nageleefd¹³⁷. Ook hier hebben ze geen bevoegdheid om de naleving van de voorwaarden te controleren¹³⁸. Indien er tegen een ambtenaar gezegd wordt dat deze een administratieve functie moet uitoefenen, dan weet men niet of dit effectief gebeurt. Indien dit niet gebeurt, wordt de ambtenaar na twaalf maanden automatisch op pensioen gesteld. Er zou dus controle moeten komen op de naleving van de voorwaarden van Medex.

231. Zo wordt er in het koninklijk besluit van 1 december 2013 houdende regeling van het Bestuur voor medische expertise gesproken over een heroriënteringscommissie¹³⁹. De werking en de samenstelling van deze commissie zou nog bepaald moeten worden door de minister bevoegd voor Volksgezondheid, door de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken en door de minister bevoegd voor Werk. Twee regeringen geleden werd deze commissie uitgewerkt, maar aangezien het een vrij arbeidsintensief proces is, is er nog niets concreets

¹³⁷ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 11 april 2013 en 2 oktober 2013.

¹³⁸ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 22 april 2014.

¹³⁹ Art. 1 §4 KB van 1 december 2013 houdende regeling van het Bestuur voor medische expertise, BS 13 december 2013.

uit voortgekomen. De basisidee was om tenminste voor de federale ambtenaren per geval een arts van Medex, een arts van Empreva (de centrale cel van de gemeenschappelijke preventiedienst van sommige federale overheidsdiensten), een vertegenwoordiger van Selor en een vertegenwoordiger van OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid) rond de tafel krijgen. Deze zouden dan naar een aangepaste functie in een andere federale overheidsdienst kunnen zoeken en daarbij eventueel een opleidingstraject kunnen aanbieden. Dit systeem werd uitgewerkt aangezien de beslissingen A4 al te vaak zonder resultaat bleven. Dezelfde heroriënteringscommissie moest dan bij voorkeur ook dossiers kunnen bekijken van ambtenaren die hun ziekteperioden nog niet hebben opgemaakt, maar niet meer naar hun vorige functie kunnen en in aanmerking komen voor een aangepaste functie.¹⁴⁰

232. Bovendien worden er ambtenaren op pensioen gesteld omwille van medische ongeschiktheid, doordat de overheidsdienst te weinig de kansen op wedertewerkstelling nagaat. Zo is er een arrest van de Raad van State van 11 juni 2012 waarin een penitentiair bewakingsassistent op pensioen wordt gesteld, omdat de mogelijkheden op wedertewerkstelling onvoldoende onderzocht zijn. *“De wedertewerkstelling van een medisch ongeschikt personeelslid vergt immers een concrete toetsing van de actuele mogelijkheden van het personeelslid aan de vereisten die een bepaalde functie stelt: kan het personeelslid deze functie volwaardig vervullen, dan is de wedertewerkstelling daarin mogelijk.... Met andere woorden, indien er een functie bestaat waarvoor de verzoekster nog de vereiste bekwaamheden bezit, dan kan het bestuur de toegang tot die functie niet weigeren op grond van de loutere vaststelling dat de verzoekster daarmee nog tot het bewakingspersoneel zou behoren.”*¹⁴¹. Ook een ander arrest van de Raad van State verwijst naar deze problematiek¹⁴². Indien hier dus meer controle op zou gebeuren, dan zouden deze ambtenaren niet op pensioen gesteld worden.

¹⁴⁰ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 17 april 2014.

¹⁴¹ RvS 11 juni 2012, nr. 219.692.

¹⁴² RvS 8 maart 2010, nr. 201.661.

3.4 Analyse beslissingen B

233. De beslissing B betekent dat de onderzochte persoon toegelaten wordt tot het tijdelijk vroegtijdig pensioen. Deze wordt voor maximum achttien maanden toegekend. Deze termijn is er gekomen, aangezien het tijdelijk ongeschiktheidspensioen niet langer mag duren dan twee jaar¹⁴³. Bij een nieuw onderzoek kan beslist worden dit tijdelijk pensioen om te zetten in een definitieve pensionering of in werkhervatting. De persoon die toegelaten wordt tot het tijdelijk pensioen kan vragen om opnieuw onderzocht te worden na een termijn van zes maanden. Eerst wordt er over deze beslissing een onderzoek gevoerd in de periode tussen 2012 en 2013, in 2012 en in 2013. Daarna volgt een kritische analyse.

3.4.1 Aantal maanden in 2012-2013

234. In de jaren 2012 en 2013 werden er 600 beslissingen B genomen. Twaalf maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen werd als beslissing het meeste genomen (60,7%). Daarnaast kwamen zes maanden (17,8%) en achttien maanden (15,2%) ook vaak voor.

Tabel 56: Aantal maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen in 2012-2013

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 0 | 2 | ,3 | ,3 |
| 3 | 2 | ,3 | ,7 |
| 4 | 1 | ,2 | ,8 |
| 5 | 1 | ,2 | 1,0 |
| 6 | 107 | 17,8 | 18,8 |
| 8 | 4 | ,7 | 19,5 |
| 9 | 27 | 4,5 | 24,0 |
| 11 | 1 | ,2 | 24,2 |
| 12 | 364 | 60,7 | 84,8 |
| 18 | 91 | 15,2 | 100,0 |
| Totaal | 600 | 100,0 | |

3.4.2 Aantal maanden in 2012

235. In 2012 werden er 221 mensen op tijdelijk vroegtijdig pensioen gezet. De meeste ambtenaren kregen dit pensioen twaalf maanden (55,2%). Ook zes maanden kwam in 26,7% van de gevallen voor.

¹⁴³ Art. 117 §1 Wet 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, BS 15 februari 1961.

Tabel 57: Aantal maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen in 2012

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 0 | 2 | ,9 | ,9 |
| 4 | 1 | ,5 | 1,4 |
| 6 | 59 | 26,7 | 28,1 |
| 8 | 3 | 1,4 | 29,4 |
| 9 | 12 | 5,4 | 34,8 |
| 12 | 122 | 55,2 | 90,0 |
| 18 | 22 | 10,0 | 100,0 |
| Totaal | 221 | 100,0 | |
| Totaal | 221 | | |

3.4.3 Aantal maanden in 2013

236. De pensioencommissie van Medex gaf aan 379 ambtenaren in 2013 een beslissing B. Twaalf maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen kwam het meeste voor (63,9%). Ook achttien maanden kwam vaak voor, namelijk 18,2% van de beslissingen B.

237. Vergeleken met 2012 komen twaalf maanden en achttien maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen in 2013 meer voor, respectievelijk 8,7% en 8,2%. Zes maanden komt echter minder voor, namelijk 14% minder.

Tabel 58: Aantal maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen in 2013

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 3 | 2 | ,5 | ,5 |
| 5 | 1 | ,3 | ,8 |
| 6 | 48 | 12,7 | 13,5 |
| 8 | 1 | ,3 | 13,7 |
| 9 | 15 | 4,0 | 17,7 |
| 11 | 1 | ,3 | 17,9 |
| 12 | 242 | 63,9 | 81,8 |
| 18 | 69 | 18,2 | 100,0 |
| Totaal | 379 | 100,0 | |
| Totaal | 379 | | |

3.4.4 Kritische reflectie

238. In totaal zijn er in de periode tussen 2012 en 2013 600 ambtenaren die een beslissing B gekregen hebben en dus een tijdelijk vroegtijdig pensioen gekregen hebben. Opvallend is dat vooral twaalf, maar ook achttien maanden vaak voorkomt. De ambtenaar die deze beslissing krijgt, moet na afloop van de termijn nogmaals voor de pensioencommissie verschijnen. Dan kan de beslissing omgezet worden naar een definitief pensioen of naar een werkhervatting.

239. Indien de ambtenaar een beslissing van twaalf of achttien maanden tijdelijk vroegtijdig pensioen opgelegd krijgt, is de periode mijns inziens te lang om het werk te hervatten. De ambtenaar is dan al een tijdje van de arbeidsmarkt verdwenen en het is moeilijker om de draad terug op te nemen. In de huidige regeling kan de ambtenaar vragen om opnieuw onderzocht te worden na zes maanden, maar naar mijn mening is het beter om de betrokkene automatisch om de zes maanden te controleren. Zo heeft de pensioencommissie een beter zicht op zijn herstel en kan de ambtenaar gemakkelijker gereïntegreerd worden in de arbeidsmarkt.

3.5 Analyse beslissingen C in eerste aanleg

240. De beslissing C wil zeggen dat de betrokkene het definitief vroegtijdig pensioen in geval van definitieve medische ongeschiktheid verkrijgt. Daarnaast kan er een forfaitair supplement van 1.215,18 euro per jaar toegekend worden aan de ambtenaar die op pensioen gesteld wordt. Dit bedrag is bestemd voor de ambtenaren voor wie het verlies van de graad van zelfredzaamheid op ten minste twaalf punten wordt vastgesteld. Het supplement wordt verminderd met alle andere pensioenen of voordelen uit hoofde van dezelfde handicap.¹⁴⁴

241. Hieronder wordt de beslissing C onderzocht in de periode tussen 2012 en 2013, in 2012 en in 2013. Zowel de punten die aan de beslissing C in het algemeen worden toegekend als de beslissing C vanaf twaalf punten worden bekeken, omwille van het forfaitair supplement.

3.5.1 Aantal in 2012-2013

242. In de periode tussen 2012 en 2013 werden in totaal 5.656 beslissingen C gegeven. Nul punten (27,5%) was de beslissing die het meeste genomen werd. Daarnaast kwamen ook één en twee punten (respectievelijk 16% en 16,5%) het meeste voor.

¹⁴⁴ Art. 134 en 136 Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, BS 30 juni 1992; M. DEREEN, M. BRUYNINCKX en K. WIJSHOF, *Pensioenzakboekje 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 246.

243. Bovendien kan uit de tabel afgeleid worden, dat hoe lager het aantal punten is, hoe vaker deze beslissing gegeven werd. Zo werd nul punten het vaakste toegekend, namelijk 1.553 keer (27,5%) en achttien punten het minste, namelijk vijf keer (0,1%). Elf en twaalf punten doorbreken de evolutie. Elf punten werd 0,1% keer gegeven, terwijl twaalf punten 2,6% keer toegekend werd. Dit kan te maken hebben met het feit dat er bij twaalf punten een forfaitair supplement wordt toegekend en dat men bij twijfel gemakkelijker twaalf punten geeft.

Tabel 59: Aantal punten beslissing C in 2012-2013

| | f | f' | F |
|--------|------|-------|-------|
| 0 | 1553 | 27,5 | 27,5 |
| 1 | 903 | 16,0 | 43,4 |
| 2 | 933 | 16,5 | 59,9 |
| 3 | 520 | 9,2 | 69,1 |
| 4 | 519 | 9,2 | 78,3 |
| 5 | 385 | 6,8 | 85,1 |
| 6 | 228 | 4,0 | 89,1 |
| 7 | 143 | 2,5 | 91,7 |
| 8 | 81 | 1,4 | 93,1 |
| 9 | 83 | 1,5 | 94,6 |
| 10 | 38 | ,7 | 95,2 |
| 11 | 8 | ,1 | 95,4 |
| 12 | 146 | 2,6 | 97,9 |
| 13 | 39 | ,7 | 98,6 |
| 14 | 36 | ,6 | 99,3 |
| 15 | 17 | ,3 | 99,6 |
| 16 | 11 | ,2 | 99,8 |
| 17 | 8 | ,1 | 99,9 |
| 18 | 5 | ,1 | 100,0 |
| Totaal | 5656 | 100,0 | |
| Totaal | 5656 | | |

244. De onderstaande tabel geeft het aantal beslissingen C weer vanaf twaalf punten. Er werden in de periode 2012-2013 262 beslissingen C genomen die twaalf punten of meer hadden. 5.394 beslissingen C lagen dus onder de twaalf punten. Twaalf punten werd het meest toegekend, namelijk 55,7%. Daarna zijn dertien en veertien punten de beslissingen die het meeste voorkwamen, respectievelijk 14,9% en 13,7%. Achttien punten kwam het minste voor (1,9%).

245. Opvallend is dat er veel meer beslissingen met twaalf punten (146 keer) toegekend worden dan dat er dertien punten (39 keer) gegeven worden. Ook hier is de reden dat er bij twijfel waarschijnlijk twaalf punten toegekend wordt, wegens het forfaitaire supplement en dat hierdoor de beslissingen met twaalf punten opvallend hoog is.

Tabel 60: Beslissing C vanaf 12 punten in 2012-2013

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 12 | 146 | 55,7 | 55,7 |
| 13 | 39 | 14,9 | 70,6 |
| 14 | 36 | 13,7 | 84,4 |
| 15 | 17 | 6,5 | 90,8 |
| 16 | 11 | 4,2 | 95,0 |
| 17 | 8 | 3,1 | 98,1 |
| 18 | 5 | 1,9 | 100,0 |
| Totaal | 262 | 100,0 | |
| Totaal | 262 | | |

3.5.2 Aantal in 2012

246. In 2012 werden er in totaal 2.750 beslissingen C gegeven. De beslissing die het meeste gegeven werd, was nul punten (25,6%). Daarnaast kwam de beslissing van één en twee punten (respectievelijk 16,2% en 18,3%) het meeste voor.

247. Uit de tabel blijkt dat er meer beslissingen van twaalf punten gegeven werden dan beslissingen van elf punten, namelijk vier beslissingen van elf punten en 74 beslissingen van twaalf punten.

Tabel 61: Aantal punten beslissing C in 2012

| | f | f' | F |
|--------|------|-------|-------|
| 0 | 704 | 25,6 | 25,6 |
| 1 | 445 | 16,2 | 41,8 |
| 2 | 502 | 18,3 | 60,0 |
| 3 | 272 | 9,9 | 69,9 |
| 4 | 262 | 9,5 | 79,5 |
| 5 | 165 | 6,0 | 85,5 |
| 6 | 104 | 3,8 | 89,2 |
| 7 | 68 | 2,5 | 91,7 |
| 8 | 40 | 1,5 | 93,2 |
| 9 | 40 | 1,5 | 94,6 |
| 10 | 14 | ,5 | 95,1 |
| 11 | 4 | ,1 | 95,3 |
| 12 | 74 | 2,7 | 98,0 |
| 13 | 12 | ,4 | 98,4 |
| 14 | 21 | ,8 | 99,2 |
| 15 | 8 | ,3 | 99,5 |
| 16 | 7 | ,3 | 99,7 |
| 17 | 5 | ,2 | 99,9 |
| 18 | 3 | ,1 | 100,0 |
| Totaal | 2750 | 100,0 | |
| Totaal | 2750 | | |

248. In totaal werden er 130 beslissingen C van twaalf punten of meer toegekend. Van alle beslissingen C lagen er dus 2620 beslissingen onder de twaalf punten. Eveneens kan afgeleid worden dat meer dan de helft van de beslissingen uit deze tabel twaalf punten gekregen hebben, namelijk 56,9%. De beslissingen van dertien punten of meer werden dus minder gegeven.

249. Wat hier ook opvalt, is dat er minder beslissingen met dertien punten genomen werden en meer beslissingen met veertien punten. Dit zou eveneens te maken kunnen hebben met het feit dat een ambtenaar vanaf twaalf punten een bijkomend supplement krijgt, waardoor er gemakkelijker twaalf punten gegeven worden dan dertien punten.

Tabel 62: Beslissing C vanaf 12 punten in 2012

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 12 | 74 | 56,9 | 56,9 |
| 13 | 12 | 9,2 | 66,2 |
| 14 | 21 | 16,2 | 82,3 |
| 15 | 8 | 6,2 | 88,5 |
| 16 | 7 | 5,4 | 93,8 |
| 17 | 5 | 3,8 | 97,7 |
| 18 | 3 | 2,3 | 100,0 |
| Totaal | 130 | 100,0 | |
| Totaal | 130 | | |

3.5.3 Aantal in 2013

250. In 2013 werden er in totaal 2.906 beslissingen C genomen. Tegenover 2012 werden er dus 156 beslissingen C meer genomen. Nul punten (29,2%) was de beslissing die het meeste voorkwam. Daarnaast werden ook één en twee punten (respectievelijk 15,8% en 14,8%) het meeste toegekend.

251. Ook hier kan de evolutie in de tabel waargenomen worden dat er opvallend meer beslissingen met twaalf punten (72 of 2,5%) gegeven werden in tegenstelling tot elf punten (4 of 0,1%).

Tabel 63: Aantal punten beslissing C in 2013

| | f | f' | F |
|--------|------|-------|-------|
| 0 | 849 | 29,2 | 29,2 |
| 1 | 458 | 15,8 | 45,0 |
| 2 | 431 | 14,8 | 59,8 |
| 3 | 248 | 8,5 | 68,3 |
| 4 | 257 | 8,8 | 77,2 |
| 5 | 220 | 7,6 | 84,8 |
| 6 | 124 | 4,3 | 89,0 |
| 7 | 75 | 2,6 | 91,6 |
| 8 | 41 | 1,4 | 93,0 |
| 9 | 43 | 1,5 | 94,5 |
| 10 | 24 | ,8 | 95,3 |
| 11 | 4 | ,1 | 95,5 |
| 12 | 72 | 2,5 | 97,9 |
| 13 | 27 | ,9 | 98,9 |
| 14 | 15 | ,5 | 99,4 |
| 15 | 9 | ,3 | 99,7 |
| 16 | 4 | ,1 | 99,8 |
| 17 | 3 | ,1 | 99,9 |
| 18 | 2 | ,1 | 100,0 |
| Totaal | 2906 | 100,0 | |
| Totaal | 2906 | | |

252. In 2013 werden er 132 beslissingen C genomen met 12 punten of meer. Er lagen dus 2.274 beslissingen C onder de twaalf punten. Ten opzichte van 2012 werden er twee beslissingen meer van twaalf punten of meer genomen. Uit deze tabel kan eveneens afgeleid worden dat meer dan de helft van de beslissingen twaalf punten hadden, namelijk 54,5%.

Tabel 64: Beslissing C vanaf 12 punten in 2013

| | f | f' | F |
|--------|-----|-------|-------|
| 12 | 72 | 54,5 | 54,5 |
| 13 | 27 | 20,5 | 75,0 |
| 14 | 15 | 11,4 | 86,4 |
| 15 | 9 | 6,8 | 93,2 |
| 16 | 4 | 3,0 | 96,2 |
| 17 | 3 | 2,3 | 98,5 |
| 18 | 2 | 1,5 | 100,0 |
| Totaal | 132 | 100,0 | |
| Totaal | 132 | | |

3.5.4 Kritische reflectie

253. Uit de analyse kan worden afgeleid dat in de periode tussen 2012 en 2013 er 1.553 beslissingen C toegekend werden met nul punten, respectievelijk 704 beslissingen in 2012 en 849 beslissingen in 2013. Aangezien de beslissing C met nul punten zo vaak voorkwam, kan naar mijn mening de vraag worden gesteld of een aantal van deze ambtenaren niet beter kan gere-integreerd worden. Nul punten wil namelijk zeggen dat er geen verlies van de graad van zelfredzaamheid is. Aangezien er geen verlies is, kan het zijn dat de persoon toch nog in staat is om het werk te hervatten of te re-integreren in een andere functie. Bij het geven van een beslissing C van nul punten zou de pensioencommissie dus over de mogelijke re-integratie van de betrokkene moeten stilstaan.

4 BESLUIT

254. Uit dit onderzoek is vooral naar voren gekomen dat er veel meer moet gebeuren omtrent de re-integratie van arbeidsongeschikte ambtenaren. De pensioencommissie van Medex heeft twee beslissingen die kunnen leiden tot re-integratie van ambtenaren, namelijk de beslissing A3 en de beslissing A4. Uit de analyse van deze beslissingen blijkt dat er in de periode 2012-2013 maar 406 ambtenaren een beslissing A3 en 236 ambtenaren een beslissing A4 gekregen hebben. In totaal heeft de pensioencommissie van Medex in die periode echter 14.585 beslissingen gewezen. Dat wil zeggen dat er 4,4% van de beslissingen genomen werden met het oog op een mogelijke re-integratie. Daarnaast was 16,6% van de ambtenaren geschikt voor een normale en regelmatige dienst via de beslissing A0 of A1. Hieruit volgt dat 21% van de ambtenaren mogelijk terug aan het werk is kunnen gaan.

255. Het is immers niet zeker dat al deze ambtenaren terug aan het werk zijn gegaan via re-integratie of via een normale dienstuitoefening. De pensioencommissie van Medex heeft namelijk geen zicht of de voorwaarden die werden opgelegd bij de beslissing A3 en A4 effectief worden uitgevoerd. Om deze reden werd er in het koninklijk besluit van 1 december 2013 de heroriënteringscommissie opgericht. Deze is echter niet in werking getreden wegens te arbeidsintensief.

256. Ook de aanpassing van de wetgeving bij andere beslissingen zouden ervoor kunnen zorgen dat er meer aandacht is voor re-integratie. Zo zou men bij de beslissing B een automatische controle kunnen uitvoeren na zes maanden, waar de ambtenaar dit nu moet aanvragen. Zo blijkt uit het onderzoek dat in de periode tussen 2012 en 2013 er 364 ambtenaren twaalf maanden en 91 ambtenaren achttien maanden een tijdelijk vroegtijdig pensioen hebben gekregen. Indien deze automatische controle ingevoerd wordt, kan er preventiever gewerkt worden en is de kans groter dat er meer personen naar re-integratie geleid worden. Verder zou de pensioencommissie van Medex er bij moeten stilstaan dat een beslissing C met nul punten misschien ook aanleiding kan geven tot re-integratie. Dit wil zeggen dat deze ambtenaren geen verlies van de graad van zelfredzaamheid hebben. In de periode tussen 2012 en 2013 werd er aan 1.553 ambtenaren een beslissing C met nul punten gegeven. Door deze maatregelen te nemen, zouden er meer ambtenaren gere-integreerd kunnen worden.

HOOFDSTUK 5 RECHTSVERGELIJKING MET NEDERLAND

1 INLEIDING

257. Uit het onderzoek blijkt dat er nood is aan re-integratie van arbeidsongeschikte ambtenaren. Met behulp van deze rechtsvergelijking wordt er gekeken hoe Nederland dit probleem aanpakt. Ook wordt er nagegaan of er een aantal principes van het Nederlandse recht op het Belgische recht van toepassing kunnen verklaard worden. Als eerste wordt er beschreven wat het begrip ambtenaar in Nederland inhoudt. Daarna komt de wetgeving omtrent de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren aan bod. Als laatste wordt er een vergelijking tussen het Belgische en het Nederlandse recht gemaakt.

2 HET BEGRIP AMBTENAAR

258. In Nederland is een ambtenaar volgens artikel 1 Ambtenarenwet¹⁴⁵ iemand die is aangesteld om in de openbare dienst werkzaam te zijn. De aanstelling komt eenzijdig tot stand en de arbeidsvoorwaarden kunnen door de overheid eenzijdig van toepassing worden verklaard of worden gewijzigd¹⁴⁶. Een ambtenaar kan worden aangesteld in een bepaalde functie of in algemene dienst van het Rijk. Is hij aangesteld in een bepaalde functie, kan hem niet zomaar een andere betrekking worden opgedragen. Dit kan een belemmering vormen bij mobiliteitsbevorderende maatregelen¹⁴⁷. Indien een ambtenaar wordt aangesteld in algemene dienst van het Rijk, kan voor de ambtenaar binnen de sector Rijk gemakkelijker een overgang naar een ander ministerie plaatsvinden.

3 ARBEIDSONGESCHIKTHEID BIJ AMBTENAREN

3.1 Inleiding

259. Vroeger bestonden in Nederland voor de ambtenaren aparte regelingen om de risico's van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid te dekken. Deze regelingen zijn echter door de wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen van 24

¹⁴⁵ Art. 1 Wet van 12 december 1929 houdende regelen betreffende den rechtstoestand van ambtenaren, *Stb.* 27 december 1929.

¹⁴⁶ P.J.J.M VAN DER HEIJDEN en S.F.H. JELLINGHAUS, *Ambtenaarschap, sollicitatie en aanstelling*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 62; CRvB 30 mei 2002, *LJN*: AE4035, <http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:CRVB:2002:AE4035>.

¹⁴⁷ Art. 57 en 58 Besluit van 12 juni 1931, tot vaststelling van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, *Stb.* 29 juni 1931.

december 1997¹⁴⁸ afgeschaft, waardoor de sociale zekerheid van de marktsector ging gelden voor het overheidspersoneel. Het overheidspersoneel werd dus onder de rechtstreekse werking van de wettelijke werknemersverzekeringen van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Werkloosheidswet gebracht. Bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid kregen de ambtenaren rechtstreeks recht op uitkeringen op grond van die wetten¹⁴⁹. Sinds 1 januari 1998 is de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering integraal van toepassing op het overheidspersoneel¹⁵⁰.¹⁵¹

3.2 Wetgeving voor 1997

260. Aangezien Nederland in de wetgeving voor 1997 reeds nagedacht had over re-integratie van ambtenaren, wordt deze regelgeving hier ook beschreven. Eerst komt de tijdelijke arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren aan bod. Daarna wordt de re-integratie en blijvende arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren besproken.

3.2.1 Tijdelijke arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren

261. Voor de afschaffing van de eigen socialezekerheidsregelingen voor overheidswerknemers was de regeling met betrekking tot de tijdelijke arbeidsongeschiktheid als volgt. Indien een ambtenaar tijdelijk arbeidsongeschikt werd, werd zijn volledige loon gedurende achttien maanden doorbetaald. Na deze termijn werd 80% van het oorspronkelijke loon betaald¹⁵². Ambtenaren dienden ongeschikt te zijn om de eigen betrekking uit te oefenen. De doorbetaling van bezoldiging werd voortgezet tot de beëindiging van het dienstverband.¹⁵³

¹⁴⁸ Wet van 24 december 1997 betreffende het overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen, *Stb.* 30 december 1997.

¹⁴⁹ MvT, van het onder de werkingssfeer van de wettelijke werknemersverzekeringen brengen van het overheidspersoneel, Kamerstukken II 1996-1997, 25 282, www.st-ab.nl/wetoowmyt.htm.

¹⁵⁰ Art. 12 Wet van 24 december 1997 betreffende het overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen, *Stb.* 30 december 1997.

¹⁵¹ S. KLOSSE en F.M. NOORDAM, *Socialezekerheidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2010, 41-42; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 217.

¹⁵² Oud art. 39 Besluit van 12 juni 1931 tot vaststelling van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, *Stb.* 29 juni 1931.

¹⁵³ P. KATINA, *Ambtenarenrecht: Modulen voor sociaal-economisch recht 4*, Baarn, Nelissen, 1997, 155; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 78.

262. De regeling van de doorbetaling van bezoldiging bij ziekte was ingebed in de eigen rechtspositieregeling. In de rechtspositieregeling waren nauwelijks verplichtingen in verband met re-integratie opgenomen. Het bevatte echter wel een financiële stimulans voor de ambtenaar om zijn werkzaamheden gedeeltelijk te hervatten. De bezoldiging bleef dan ook na twaalf of achttien maanden gehandhaafd op 100%. Dit was enkel het geval indien en voor zolang de ambtenaar ten minste 45% van zijn werkzaamheden verrichtte¹⁵⁴ ¹⁵⁵.

263. Daarnaast bestond de behoefte aan een onafhankelijk oordeel van een deskundige. Deze kon tussenkomen indien er een conflict was tussen de ambtenaar en de overheidswerkgever over zijn al dan niet arbeidsgeschiktheid. Hiervoor werd er een procedure voor een Commissie van drie geneeskundigen opgericht in de rechtspositiereglementen. Wanneer de ambtenaar langere tijd ziek was of op korte termijn duidelijk was dat de ambtenaar waarschijnlijk blijvend ongeschikt was voor zijn eigen betrekking, werd het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (hierna: ABP) als onafhankelijke derde instantie ingeschakeld¹⁵⁶. Deze instantie was van belang vanwege de pensioenkeuring, die ervoor zorgde dat de overheid bij een blijvende ongeschiktheidsverklaring de ambtenaar kon ontslaan. Daarnaast vervulde ze diverse taken in het kader van de revalidatie en het herstel van de ambtenaar.¹⁵⁷

3.2.2 Re-integratie

264. Aan het begin van de ziekteperiode werd de ambtenaar door het bevoegd gezag aangemeld bij de Uitvoeringsorganisatie Sociale Zekerheid voor Overheidspersoneel (hierna: USZO). Na zes weken arbeidsongeschiktheid moest het bevoegd gezag een terugkeerplan maken. Na drie maanden vond er overleg plaats tussen de bedrijfsarts en het USZO en na zes maanden moest er een re-integratieplan naar het USZO worden gestuurd.

¹⁵⁴ Oud art. 39 Besluit van 12 juni 1931 tot vaststelling van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, *Stb.* 29 juni 1931.

¹⁵⁵ P. KATINA, *Ambtenarenrecht: Modulen voor sociaal-economisch recht 4*, Baarn, Nelissen, 1997, 155; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 88.

¹⁵⁶ Oud art. 37 Besluit van 12 juni 1931 tot vaststelling van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, *Stb.* 29 juni 1931.

¹⁵⁷ P. KATINA, *Ambtenarenrecht: Modulen voor sociaal-economisch recht 4*, Baarn, Nelissen, 1997, 156; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 102-105.

In deze plannen moesten de stappen staan die het bevoegd gezag ging nemen om de ambtenaar zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen.¹⁵⁸

265. Na negen maanden moest de ambtenaar een keuring aanvragen van de Wet op Arbeidsongeschiktheid (hierna: WAO) bij het USZO. Het USZO keurde de ambtenaar dan binnen drie maanden. Hierbij werd er gekeken naar hoeveel de ambtenaar nog kon verdienen. Als een ambtenaar nog 20% of meer van zijn oude salaris kon verdienen, was hij herplaatsbaar.¹⁵⁹ De periode gedurende dewelke de herplaatsing uitgeprobeerd zou worden, werd gelegd op vijf jaar. Een herplaatsbaarverklaring was pas mogelijk, indien de ambtenaar blijvend ongeschikt was verklaard voor zijn eigen betrekking. Om te weten of een ambtenaar herplaatst kon worden, moest hij voor een herplaatsingscommissie verschijnen. Indien deze commissie adviseerde om tot re-integratie over te gaan, diende het advies een of meer betrekkingen te bevatten waarin herplaatsing redelijkerwijs mogelijk geacht werd. Deze herplaatsing kon gebeuren bij de eigen werkgever onder andere voorwaarden, bijvoorbeeld deeltijds werken of een ander werk.¹⁶⁰

3.2.3 Blijvende arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren

266. Voor de blijvende arbeidsongeschiktheid was de reglementering als volgt. Er bestond een nauwe samenhang tussen het recht op invaliditeitspensioen en het ontslag wegens blijvende ongeschiktheid op grond van ziekten en gebreken. De ambtenaar kon alleen wegens ziekte ontslagen worden als er aan drie eisen was voldaan. Hij moest wegens ziekte minstens twee jaar ongeschikt zijn, het herstel was na twee jaar ziekte niet binnen zes maanden te verwachten en er was voor de ambtenaar geen passende of gangbare functie binnen de overheidsinstelling aanwezig. Na ontslag en een blijvende ongeschiktheidverklaring door het ABP ontstond een recht op een naar anciënniteit berekend invaliditeitspensioen. Op dit pensioen kon een aanvulling worden gegeven, afhankelijk van de mate van invaliditeit van de ambtenaar. Het recht op invaliditeitspensioen ging echter nog niet in wanneer de ambtenaar kon gere-integreerd worden. De voorwaarde hiervoor was dat de ambtenaar nog beschikte over voldoende

¹⁵⁸ P. KATINA, *Ambtenarenrecht: Modulen voor sociaal-economisch recht 4*, Baarn, Nelissen, 1997, 157.

¹⁵⁹ Circ. aan de ministers, *WAO-conforme regeling*, Stb. 21 december 1995.

¹⁶⁰ B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 124-130.

resterende verdien capaciteit en het reëel was dat hij deze in een andere betrekking kon gebruiken.¹⁶¹

3.3 Wetgeving sinds 1997

267. Sinds 1997 heeft de wetgever in Nederland de regelgeving op het vlak van arbeidsongeschiktheid met betrekking tot ambtenaren en werknemers naar elkaar laten toegroeien. De wetgeving voor ambtenaren is daardoor helemaal veranderd. Bovendien stond de wetgever in Nederland stil bij de toename van het aantal arbeidsongeschikten, waardoor die wetgeving ook nog eens ingrijpend veranderd is. Hieronder wordt eerst de bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid besproken. Daarna komen de re-integratie bij kortdurende arbeidsongeschiktheid en de aanspraken bij langdurige arbeidsongeschiktheid aan bod.

3.3.1 Bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid

268. Artikel 76a van de Ziektewet¹⁶² bepaalt dat de overheidswerkgever bij arbeidsongeschiktheid minimaal gehouden is tot het betalen van 70% bezoldiging aan de ambtenaar gedurende een tijdvak van 104 weken. Er moet dus een causaal verband zijn tussen de ziekte en het niet kunnen verrichten van arbeid. Echter zijn er per overheidssector in de verschillende rechtspositieregelingen regels gemaakt die kunnen afwijken van deze wettelijke aanspraken. Zo heeft de rijksambtenaar tijdens de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid recht op de doorbetaling van zijn bezoldiging volgens artikel 37 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement¹⁶³. Na deze 52 weken valt hij terug op een bezoldiging van 70% van zijn vroegere loon.¹⁶⁴

¹⁶¹ P. KATINA, *Ambtenarenrecht: Modulen voor sociaal-economisch recht 4*, Baarn, Nelissen, 1997, 158-159; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 137-138.

¹⁶² Art. 76a Wet van 5 juni 1913 tot regeling der arbeiders-ziekteverzekering, *Stb.* 9 juni 1913.

¹⁶³ Art. 37 Besluit van 12 juni 1931 tot vaststelling van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, *Stb.* 29 juni 1931.

¹⁶⁴ T.A.VELO, *Inzicht in het ambtenarenrecht*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 262-263; W. ANDELBEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 21.

269. Wanneer ambtenaren na 104 weken nog steeds arbeidsongeschikt zijn en ze niet gere-integreerd kunnen worden, ontvangen ze een uitkering van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (hierna: WIA)¹⁶⁵. Deze hangt samen met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Ambtenaren die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt waren, vallen echter terug op de WAO¹⁶⁶.

3.3.2 Re-integratie bij kortdurende arbeidsongeschiktheid

270. Onder kortdurende arbeidsongeschiktheid wordt de arbeidsongeschiktheid verstaan die maximaal 104 weken duurt. Als eerste wordt de analyse van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid weergegeven. Deze commissie heeft de wetgeving omtrent arbeidsongeschiktheid hervormd. Daarna wordt het re-integratietraject besproken, waar het re-integratieschema in opgenomen wordt. Vervolgens wordt het concept passende arbeid behandeld. Tot slot komen er enkele cijfergegevens omtrent de Wet Poortwachter aan bod.

3.3.2.1 De Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid

271. Doordat er in Nederland meer en meer werknemers en ambtenaren een beroep deden op de WAO, richtten de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksaangelegenheid bij besluit van 28 juni 2000¹⁶⁷ de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid op. Deze Adviescommissie veranderde de regeling omtrent arbeidsongeschiktheid, zodat re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en ambtenaren een centrale rol kreeg.¹⁶⁸

272. De Adviescommissie stootte op diverse problemen. Als eerste werd er voor de wetsverandering oneigenlijk gebruik gemaakt van de WAO. Ook kwam deze pas na één jaar ziekteverzuim in zicht, waardoor het moeilijk was om nog iets aan de situatie te veranderen. Daarnaast kwam de erkenning van de WAO vaak neer op een uitsluiting uit

¹⁶⁵ Art. 23 Wet van 10 november 2005 houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005.

¹⁶⁶ Art. 19 Wet van 18 februari 1966 inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering, *Stb.* 17 maart 1966.

¹⁶⁷ Art. 1 Besluit van 28 juni 2000 inzake Instelling Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid, *Stb.* 28 juni 2000.

¹⁶⁸ ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSONGESCHIKTHEID, *Werk maken van arbeidsgeschiktheid*, Den Haag, 2001, 2, http://docs.szw.nl/pdf/35/2002/35_2002_3_2406.pdf.

het arbeidsproces. Door deze uitsluiting geraakte de ambtenaar gemakkelijker geïsoleerd. Het laatste probleem dat men aankaarte, was dat de nadruk lag op arbeidsongeschiktheid en dat men niet investeerde in arbeidsgeschiktheid. Het gevolg hiervan was dat de werknemer en ambtenaar vaak afgeschreven geraakte.¹⁶⁹

273. Uit de analyse van de Adviescommissie zijn heel wat voorstellen naar voren gekomen. Zo moet volgens de commissie de arbeidsgeschiktheid centraal staan. Het gaat dus om het activeren van de arbeidsgeschiktheid. Daarnaast moet er meer aandacht geschonken worden aan preventie. Bovendien wordt de verantwoordelijkheid om het verzuim aan te pakken en de beschikbare arbeidsgeschiktheid te benutten bij de werkgever en de werknemer of de ambtenaar gelegd. Om dit te doen, moet de werkgever aandacht hebben voor het verzuim en helpen om de juiste behandeling te vinden. Dit kan voor de werknemer of ambtenaar uitmonden in de hervatting van zijn oude functie, maar ook in het aanpassen van het werk of in het zoeken naar ander werk. De werknemer of ambtenaar daarentegen moet de werkgever de nodige informatie verschaffen over de aard en oorzaken van zijn verzuim. Indien hij zijn oude functie niet kan hervatten, moet hij een redelijk aanbod voor ander werk aanvaarden en actief meezoeken naar alternatieven voor zijn oude functie. Daardoor zal de WAO enkel nog toegankelijk zijn voor diegenen die duurzaam niet meer over enige arbeidscapaciteit beschikken.¹⁷⁰

3.3.2.2 Het re-integratietraject

274. Uit de analyse van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid is onder andere de Wet Verbetering Poortwachter¹⁷¹ gekomen. Deze wet stippelt het re-integratietraject van de werknemer en dus ook van de ambtenaar uit. Wanneer is vastgesteld dat de ambtenaar wegens ongeschiktheid door ziekte geen (volledige) arbeid meer kan verrichten en er sprake is van langdurig ziekteverzuim, rust er op het bevoegd gezag een re-integratieplicht. Dit re-integratietraject wordt beschreven in onderstaand schema¹⁷²:

¹⁶⁹ ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSONGESCHIKTHEID, *Werk maken van arbeidsgeschiktheid*, Den Haag, 2001, 2, http://docs.szw.nl/pdf/35/2002/35_2002_3_2406.pdf.

¹⁷⁰ ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSONGESCHIKTHEID, *Werk maken van arbeidsgeschiktheid*, Den Haag, 2001, 5-12, http://docs.szw.nl/pdf/35/2002/35_2002_3_2406.pdf.

¹⁷¹ Wet van 29 november 2001 tot verbetering van de procesgang in het eerste ziektejaar en nieuwe regels voor de ziekmelding, de re-integratie en de wachttijd van werknemers alsmede met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever, *Stb.* 18 december 2001.

¹⁷² T.A. VELO, *Inzicht in het ambtenarenrecht*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 255-257.

Tabel 65: Schema Wet Verbetering Poortwachter

| Week | Werknemer of ambtenaar | Werkgever | Arbodienst | UWV |
|------|---|----------------------------------|----------------------------------|--|
| 1 | Ziektemelding bij werkgever | Ziektemelding bij Arbodienst | | |
| 6 | | | Probleemanalyse | |
| 8 | Plan van aanpak | Plan van aanpak | | |
| 42 | | Ziektemelding bij UWV | | 1 ^e second opinion mogelijkheid |
| | Uitvoeren, evalueren, bijstellen | Uitvoeren, evalueren, bijstellen | Uitvoeren, evalueren, bijstellen | |
| 87 | Ontvangst WAO-aanvraag | | | |
| | Evalueren re-integratie | Evalueren re-integratie | Evalueren re-integratie | |
| | Re-integratie verslag | Re-integratie verslag | | |
| 91 | WAO-aanvraag en re-integratieverslag naar UWV | | | |
| 104 | Beoordeling re-integratie-inspanningen | | | Mogelijke start uitkering |

275. Uit dit schema volgt dus dat de dienst ter controle van de arbeidsomstandigheden (hierna: arbo-dienst) ten laatste in de zesde ziekteweek een probleemanalyse opstelt. De werkgever start dan met het bijhouden van het re-integratiedossier.¹⁷³

276. De werkgever en de ambtenaar maken ten laatste in de achtste ziekteweek gezamenlijk een plan van aanpak¹⁷⁴ op. In dit plan zijn de activiteiten opgenomen die gericht zijn op de inschakeling in de arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen deze kunnen bereikt worden. Ook worden er afspraken opgenomen met betrekking tot de momenten waarop dit plan geëvalueerd zal worden. Deze evaluatie moet regelmatig gebeuren, waarbij een frequentie van zes weken vooropgesteld wordt. Daarnaast wordt er in dit plan een persoon aangeduid die de activiteiten begeleidt en optreedt als de verbindingspersoon tussen de partijen en de bedrijfsarts. Beide partijen zijn verantwoordelijk voor het samen opstellen van dit plan en ze zijn ook verplicht om de daarin gemaakte afspraken na te leven.¹⁷⁵

¹⁷³ T.A. VELO, *Inzicht in het ambtenarenrecht*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 256.

¹⁷⁴ Art. 4 Besluit van 25 maart 2002 betreffende de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, *Stb.* 25 maart 2002.

¹⁷⁵ Art. 4 Besluit van 25 maart 2002 betreffende de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, *Stb.* 25 maart 2002; W. ANDELBEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 37.

277. In week 42 gebeurt er een ziektemelding bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV). De werkgever en de ambtenaar voeren daarna de re-integratieactiviteiten uit en stellen het plan van aanpak eventueel bij. Indien de werkgever en de ambtenaar een verschil van mening hebben over de re-integratie, kunnen ze een deskundigenoordeel vragen bij het UWV.¹⁷⁶

278. Indien het tot een aanvraag uit de WAO of WIA komt, stellen de werkgever en de ambtenaar een re-integratieverslag op met daarin alle documenten over de re-integratie. Dit verslag wordt in week 91 doorgestuurd naar het UWV. Deze instelling toetst daarna op basis van het re-integratieverslag of de ambtenaar en de werkgever voldoende inspanningen hebben geleverd. Indien dit niet het geval is, leidt dat tot sancties voor de werkgever of de ambtenaar. Een mogelijke sanctie voor de werkgever is de loondoorbetalingsplicht in artikel 71a WAO¹⁷⁷ of artikel 25 WIA¹⁷⁸. De werkgever moet dan het loon van de ambtenaar doorbetalen gedurende maximaal 52 weken. Een sanctie die de ambtenaar kan oplopen, is het inhouden of opschorten van loon door de overheidsdienst of het ontslag. Dit kan onder andere uitgesproken worden wanneer hij weigert passende arbeid te verrichten.¹⁷⁹

279. Na de eerste 104 weken ziekte kan het dienstverband worden beëindigd door ontslag wegens medische ongeschiktheid. In dat geval eindigt de re-integratieverplichting die op het bevoegd gezag rust. Door dit ontslag kan de ambtenaar eventueel in de WAO of WIA instromen.¹⁸⁰

¹⁷⁶ T.A. VELO, *Inzicht in het ambtenarenrecht*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 256.

¹⁷⁷ Art. 71a, lid 9 Wet van 18 februari 1966 inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering, *Stb.* 17 maart 1966.

¹⁷⁸ Art. 25, lid 9 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005.

¹⁷⁹ W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 44-45; T.A. VELO, *Inzicht in het ambtenarenrecht*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 257.

¹⁸⁰ W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 35; T.A. VELO, *Inzicht in het ambtenarenrecht*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 255-257.

3.3.2.3 Passende arbeid

280. Het uitgangspunt van het plan van aanpak, dat opgesteld wordt in de achtste ziekte-week, is streven naar passende arbeid. Hier wordt onder verstaan: “*alle arbeid die de ambtenaar gelet op zijn krachten en bekwaamheden kan verrichten, tenzij dit om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet kan worden verlangd*”¹⁸¹ ¹⁸².

281. Wat deze arbeid exact inhoudt, kan na verloop van tijd veranderen. Wanneer er voor een ambtenaar geen geschikte arbeid wordt gevonden die gelijkaardig is aan zijn vroegere betrekking, wordt een baan die verder van zijn eigen werk afstaat ook als passend beschouwd. Zo kan het voorkomen dat deze arbeid zich onder het opleidingsniveau of niveau van kennis en ervaring bevindt¹⁸³. Ook is het soms nodig om aanpassingen aan het takenpakket te doen, vooraleer een functie geschikt is. Het is de bedoeling dat passende arbeid in beginsel binnen de bevoegde overheid wordt gevonden. Indien dit niet voor handen is, kan er gezocht worden naar een geschikte betrekking buiten deze overheid.¹⁸⁴

282. De overheid heeft het recht om de bezoldiging te laten vallen wanneer de ambtenaar niet meewerkt aan het opstellen, bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak¹⁸⁵. Artikel 28 Wet WIA bepaalt dat de ambtenaar moet meewerken aan maatregelen, waardoor hij passende arbeid kan verrichten. Eveneens moet de ambtenaar voldoende re-integratie-inspanningen doen en een adequate behandeling ondergaan voor zijn ziekte of gebrek.¹⁸⁶

¹⁸¹ Art. 76e, lid 4 Wet van 5 juni 1913, tot regeling der arbeiders-ziekteverzekering, *Stb.* 9 juni 1913.

¹⁸² W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 38-39.

¹⁸³ CRvB 28 januari 2004, *LJN*: AO3582,

<http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:CRVB:2004:AO3582>.

¹⁸⁴ W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 38-39.

¹⁸⁵ Art. 76b Wet van 5 juni 1913 tot regeling der arbeiders-ziekteverzekering, *Stb.* 9 juni 1913; art. 40a Besluit van 12 juni 1931 tot vaststelling van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, *Stb.* 29 juni 1931.

¹⁸⁶ Art. 28 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005; W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 40-41.

3.3.2.4 Cijfers in verband met de Wet Poortwachter

283. Onderstaande tabel¹⁸⁷ bevat cijfers in verband met de Wet Poortwachter in de periode tussen 2012 en 2013. Uit deze tabel kan worden afgeleid dat de arbeidsongeschikten tussen 45 en 54 jaar het vaakst worden gemeld bij het UWV, namelijk 31.099 in 2012 en 29.960 in 2013. Vergeleken tussen 2012 en 2013 vindt de enige stijging plaats in de leeftijdsklasse tussen 55 en 64 jaar, namelijk 8,5%. Daarentegen is de grootste daling waar te nemen in de leeftijdsklasse tot en met 24 jaar, namelijk 13,1%. Daarnaast zijn er meer vrouwen dan mannen 42 weken lang arbeidsongeschikt. In 2012 lag dit cijfer op 52.727 ten opzichte van 39.781, terwijl dit in 2013 52.628 ten opzichte van 39.253 was.

284. Omtrent de deskundigenoordelen vallen de volgende zaken op. Er worden voornamelijk oordelen geveld over de re-integratie-inspanningen van de werkgever. In 2012 waren er 10.446 oordelen en in 2013 lag dit cijfer op 6.981. De grootste daling wat deze oordelen betreft zijn die over de re-integratie-inspanningen van de werknemer of ambtenaar, namelijk 35,5%. Hieruit kan worden afgeleid dat er meer discussie is over de inspanningen van de werkgever dan van de arbeidsongeschikten.

285. Daarnaast bevat de tabel ook cijfers in verband met de sancties die het UWV oplegt. Opvallend is dat de meeste sancties werden gegeven aan de werkgever wegens het leveren van onvoldoende inspanningen. Dit hangt samen met het aantal deskundigenoordelen dat ontvangen werd door het UWV. In 2012 waren dit 3.089 sancties, terwijl dit cijfer in 2013 2.616 sancties bedroeg. Daarnaast werden er ten opzichte van 2012 41,5% meer sancties gegeven aan de arbeidsongeschikten wegens het leveren van onvoldoende inspanningen.

286. Tot slot vermeldt de tabel cijfers omtrent het aantal re-integratieverslagen. In 2012 werden er 59.625 re-integratieverslagen ontvangen. In 2013 lag dit cijfer op 57.811. Er werden wel minder verslagen beoordeeld. In 2012 waren dit er 47.453 en in 2013 bedroeg dit 46.916.

¹⁸⁷ UWV, *Kwantitatieve informatie 2013*, 2013, 9, www.uwv.nl/overuwv/Images/Kwantitatieve%20informatie%202013.pdf.

Tabel 66: Cijfers 2012-2013 in verband met de Wet Poortwachter

| | 2012 t/m 12 ^e maand | 2013 t/m 12 ^e maand | Percentage +/- |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| 42^e-weeks meldingen | | | |
| Naar leeftijdsklasse | | | |
| - t/m 24 jaar | 1.740 | 1.512 | -13,1% |
| - 25 t/m 34 jaar | 13.129 | 12.830 | -2,3% |
| - 35 t/m 44 jaar | 22.037 | 20.989 | -4,8% |
| - 45 t/m 54 jaar | 31.099 | 29.960 | -3,7% |
| - 55 t/m 64 jaar | 24.503 | 26.585 | 8,5% |
| - 65 t/m AOW gerechtigde leeftijd | 0 | 5 | |
| - Onbekend | 0 | 19 | |
| Naar geslacht | | | |
| - Man | 39.781 | 39.253 | -1,3% |
| - Vrouw | 52.727 | 52.628 | -0,2% |
| - Onbekend | 0 | 19 | |
| Totaal 42e-weeksmeldingen | 92.508 | 91.900 | -0,7% |
| Deskundigenoordelen | | | |
| - Passende arbeid | 2.897 | 2.392 | -17,4% |
| - Re-integratie-inspanningen werkgever | 10.446 | 6.981 | -33,2% |
| - Re-integratie-inspanningen werknemer of ambtenaar | 2.210 | 1.426 | -35,5% |
| - Geschiktheid tot werken | 4.721 | 3.220 | -31,8% |
| - Ontslagadviezen | 2.181 | 1.879 | -13,8% |
| | 22.455 | 15.898 | -29,2% |
| Totaal | 78,0% | 81% | 3,8% |
| - % deskundigenoordelen binnen 4 weken | 86,0% | 90% | 4,7% |
| - % ontslagadviezen binnen 6 weken | | | |
| Sancties | | | |
| - Sanctie WG onvoldoende inspanningen | 3.089 | 2.616 | -15,3% |
| - Sanctie WN onvoldoende inspanningen | 41 | 58 | 41,5% |
| - Sanctie onvolledig RIV | 2.862 | 2.299 | -19,7% |
| Re-integratieverslagen (RIV) | | | |
| - Aantal ontvangen RIV's | 59.625 | 57.811 | -3,0% |
| - Aantal beoordeelde RIV's | 47.453 | 46.916 | -1,1% |

3.3.3 Aanspraken bij langdurige arbeidsongeschiktheid

287. Er bestaan drie regelingen die de aanspraken van de langdurige arbeidsongeschikte ambtenaar weergeven. Deze zijn de WAO, de WIA en het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen. Om echter te weten welke aanspraken gelden bij langdurige arbeidsongeschiktheid, moet er eerst weergegeven worden wat er onder langdurige arbeidsongeschiktheid verstaan wordt.

3.3.3.1 Langdurige arbeidsongeschiktheid

288. Onder langdurige arbeidsongeschiktheid wordt de arbeidsongeschiktheid verstaan die langer dan 104 weken duurt. Nadat is vastgesteld dat door de ambtenaar en de overheid voldoende is gedaan aan re-integratie, kan een beoordeling van de arbeidsongeschiktheid plaatsvinden. Deze beoordeling wordt gebaseerd op een verzekeringsgeneeskundig en een arbeidsdeskundig onderzoek. Hoe deze onderzoeken verlopen, wordt bepaald in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten^{188 189}.

289. Bij het verzekeringsgeneeskundig onderzoek zal de verzekeringsarts van het UWV het bestaan van klachten nagaan en vaststellen of deze klachten ook aanleiding geven tot verminderde belastbaarheid in arbeid. Het onderzoek kan zowel slaan op een lichamelijk onderzoek als het gebruik van medische informatie uit het voortraject. De bevindingen van de verzekeringsarts worden neergelegd in een rapportage en in een functionele mogelijkhedenlijst, waar de mogelijkheden en beperkingen van de ambtenaar in worden vastgelegd.¹⁹⁰

290. Nadat de rapportage en de functionele mogelijkhedenlijst zijn opgemaakt, kan de arbeidsdeskundige van het UWV op basis van deze documenten de mate van arbeidsongeschiktheid bepalen. Deze persoon stelt vast wat de ambtenaar voor zijn ziekte verdiende. Daarnaast worden functies gezocht die de ambtenaar nog zou kunnen uitvoeren. Om dit te bepalen wordt de functionele mogelijkhedenlijst gebruikt. Er moeten minimaal drie functies gevonden worden die nog gepresteerd kunnen worden. De drie hoogst

¹⁸⁸ Besluit van 8 juli 2000 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende nieuwe regels betreffende de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, *Stb.* 25 juli 2000.

¹⁸⁹ W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 55; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 351-353.

¹⁹⁰ Art. 3 en 4 Besluit van 8 juli 2000 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende nieuwe regels betreffende de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, *Stb.* 25 juli 2000; W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 56-57.

betaalde functies worden geselecteerd. Indien er minder dan drie functies gevonden worden, is er volledige arbeidsongeschiktheid.¹⁹¹

3.3.3.2 De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

291. De wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is van toepassing op alle werknemers of ambtenaren die arbeidsongeschikt zijn geworden voor 1 januari 2004¹⁹². De WAO blijft dus van kracht voor ambtenaren die reeds recht hadden op een WAO-uitkering.

292. In artikel 18 WAO wordt bepaald wat verstaan moet worden onder gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid. Iemand is arbeidsongeschikt wanneer *“hij als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk niet in staat is om met arbeid te verdienen, hetgeen gezonde personen, met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen”*.¹⁹³

293. De arbeidsongeschikte ambtenaar heeft recht op een toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, zodra hij 104 weken arbeidsongeschikt is geweest en indien hij na afloop van deze periode nog arbeidsongeschikt is¹⁹⁴. De hoogte van deze uitkering wordt bepaald aan de hand van de leeftijd van de ambtenaar en de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin hij wordt ingedeeld¹⁹⁵:

¹⁹¹ Art. 5 en 9 Besluit van 8 juli 2000 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende nieuwe regels betreffende de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, *Stb.* 25 juli 2000; W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 56-57.

¹⁹² Art. 16, lid 1 Wet van 18 februari 1966 inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering, *Stb.* 17 maart 1966.

¹⁹³ Art. 18 Wet van 18 februari 1966 inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering, *Stb.* 17 maart 1966.

¹⁹⁴ Art. 19 Wet van 18 februari 1966 inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering, *Stb.* 17 maart 1966.

¹⁹⁵ Art. 21 Wet van 18 februari 1966 inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering, *Stb.* 17 maart 1966.

Tabel 67: Hoogte WAO-uitkering

| Arbeidsongeschiktheidsklasse | Hoogte WAO-uitkering |
|------------------------------|----------------------|
| 15-25% | 14% |
| 25-35% | 21% |
| 35-45% | 28% |
| 45-55% | 35% |
| 55-65% | 42% |
| 65-80% | 50,75% |
| 80% of meer | 75% |

294. Daarnaast bestaat de uitkering uit twee delen, namelijk een loondervingsuitkering en een vervolgdagloon. Indien de ambtenaar jonger is dan 33 jaar op het moment dat hij voor een uitkering in aanmerking komt, wordt zijn uitkering gekoppeld aan het vervolgdagloon. Was hij daarentegen 33 jaar of ouder, dan wordt de uitkering gedurende een bepaalde termijn verbonden aan zijn dagloon. Hoe ouder de ambtenaar is bij aanvang van zijn uitkering, hoe langer hij recht heeft op de loondervingsuitkering. De termijn waaraan de uitkering wordt gekoppeld, bedraagt maximaal zes jaar. Indien de loondervingsuitkering afloopt, heeft de ambtenaar recht op een vervolgdagloon.¹⁹⁶

295. De onderstaande tabel¹⁹⁷ bevat cijfers in verband met de uitkeringen van WAO naar mate van arbeidsongeschiktheid. In de tabel valt op dat in 2002 de piek van het aantal lopende uitkeringen bereikt werd. Op dat moment werden er 802.500 WAO-uitkeringen uitbetaald. Er was toen voornamelijk een stijging van de gedeeltelijke uitkeringen, namelijk met 10.100 of 1,27%. Bovendien was er in 2001 een groei van het aantal nieuwe uitkeringen met 3900 of 3,89%. Daarnaast valt in 2005 het grote aantal dalingen van nieuwe uitkeringen op. Dit is van 59.200 naar 19.800 gegaan of een daling van 66,55%. Dit is ook logisch, aangezien de WIA toen is ingegaan en de nieuwe arbeidsongeschikten daar een beroep op moesten doen.

¹⁹⁶ Art. 21a-21b Wet van 18 februari 1966 inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering, Stb. 17 maart 1966; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 319-320.

¹⁹⁷ UWV, *Statistische tijdsreeksen UWV 2012: Wetgeving en volume-ontwikkeling van werknemersverzekeringen, zelfstandigenverzekering en sociale voorzieningen in historisch perspectief*, 2012, 84, http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Statistische_tijdsreeksen_2012.pdf.

Tabel 68: Lopende, nieuwe en beëindigde uitkeringen WAO (x 1.000) naar mate van arbeidsongeschiktheid in de periode 1998-2012

| Jaar | Lopende uitkeringen | | | Nieuwe uitkeringen | | | Beëindigde uitkeringen | | |
|------|---------------------|--------------|----------|--------------------|--------------|----------|------------------------|--------------|----------|
| | totaal | gedeeltelijk | volledig | totaal | gedeeltelijk | volledig | totaal | gedeeltelijk | volledig |
| 1998 | 728,8 | 216,3 | 512,5 | 99,8 | 28,2 | 71,6 | 80,5 | 22,7 | 57,8 |
| 1999 | 744,1 | 221,0 | 523,1 | 91,5 | 30,2 | 61,3 | 72,1 | 23,5 | 48,6 |
| 2000 | 768,8 | 233,7 | 535,1 | 100,2 | 36,9 | 63,3 | 75,5 | 25,8 | 49,7 |
| 2001 | 792,1 | 251,3 | 540,8 | 104,1 | 45,3 | 58,8 | 80,8 | 31,0 | 49,8 |
| 2002 | 802,5 | 261,4 | 541,1 | 92,4 | 40,3 | 52,1 | 82,0 | 32,9 | 49,1 |
| 2003 | 785,6 | 259,8 | 525,8 | 66,3 | 28,3 | 38,0 | 83,2 | 33,1 | 50,1 |
| 2004 | 765,8 | 257,2 | 508,6 | 59,2 | 23,8 | 35,4 | 78,9 | 29,7 | 49,2 |
| 2005 | 703,1 | 237,7 | 465,4 | 19,8 | 7,8 | 12,0 | 82,3 | 35,1 | 47,2 |
| 2006 | 639,0 | 210,6 | 428,4 | 11,0 | 3,6 | 7,4 | 75,0 | 32,8 | 42,2 |
| 2007 | 596,0 | 193,4 | 402,6 | 11,7 | 4,9 | 6,8 | 54,7 | 20,9 | 33,8 |
| 2008 | 558,1 | 177,6 | 380,5 | 8,2 | 2,6 | 5,6 | 46,1 | 16,7 | 29,4 |
| 2009 | 521,7 | 163,1 | 358,6 | 5,6 | 1,3 | 4,3 | 42,0 | 12,9 | 29,1 |
| 2010 | 486,3 | 149,6 | 336,7 | 4,3 | 1,1 | 3,2 | 39,7 | 7,7 | 32,0 |
| 2011 | 443,9 | 134,0 | 309,9 | 3,1 | 0,8 | 2,3 | 45,5 | 8,6 | 36,9 |
| 2012 | 406,1 | 120,2 | 285,9 | 2,2 | 0,6 | 1,6 | 39,9 | 6,3 | 33,6 |

3.3.3.3 De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

296. Voor alle werknemers en ambtenaren die arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2004, is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen van toepassing. De aanpak van arbeidsongeschikte ambtenaren in deze wet is volledig anders dan die van de WAO. Zo behandelt de WIA volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten anders. Deze diversiteit komt ook terug in de cijfergegevens.

A. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

297. Een ambtenaar die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, is volgens deze wet: *“hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur”*¹⁹⁸. Voor de volledige en duurzame arbeidsongeschikte ambtenaren ziet de overheid het als haar plicht een inkomensvoorziening te realiseren.¹⁹⁹

¹⁹⁸ Art. 4 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005.

¹⁹⁹ W. ANDELBEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 47.

298. Deze ambtenaar ontvangt een Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (hierna: IVA). Deze uitkering bedraagt volgens artikel 51 WIA²⁰⁰ per maand 75% van het maandloon. De IVA blijft lopen totdat er geen sprake meer is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid of totdat er zich een uitsluitingsgrond voordoet, zoals 65 jaar of ouder zijn²⁰¹. Ook kan er voor de ambtenaar een herkeuring plaatsvinden nadat hij één jaar een uitkering ontvangen heeft. Dit kan gebeuren gedurende de eerste vijf jaar of wanneer blijkt dat de betrokkene in staat is om meer dan 20% van zijn oorspronkelijke inkomen te verdienen^{202 203}.

B. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

299. Onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten verstaat de wet: *“hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling slechts in staat is met arbeid ten hoogste 65% te verdienen van het maatmaninkomen per uur, doch die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is”*²⁰⁴. Het zwaartepunt ligt bij deze werknemers of ambtenaren dus op re-integratie en aanvullend wordt een inkomensondersteuning geboden.²⁰⁵

300. Een ambtenaar kan recht hebben op een uitkering in de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (hierna: WGA). De WGA-uitkering kent drie types van uitkeringen: een loongerelateerde uitkering, een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering. Indien de arbeidsongeschikte ambtenaar voldoet aan de referte-eis van

²⁰⁰ Art. 51 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005.

²⁰¹ Art. 43 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005.

²⁰² Art. 52 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005.

²⁰³ W. ANDELBEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 58-59; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 353-354.

²⁰⁴ Art. 5 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005.

²⁰⁵ W. ANDELBEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 47.

artikel 58 WIA, ontvangt hij een loongerelateerde uitkering. Dit houdt in dat de ambtenaar in een periode van 36 weken voorafgaand aan zijn eerste ziektedag ten minste 26 weken moet gewerkt hebben. Daarnaast is de duur beperkt van minimaal drie tot maximaal 38 maanden, afhankelijk van zijn arbeidsverleden.²⁰⁶

301. Vervolgens heeft een ambtenaar recht op een loonaanvullingsuitkering van artikel 60 WIA wanneer er niet voldaan wordt aan de referte-eis of wanneer de loongerelateerde uitkering afloopt. Ze is er voor de betrokkene die per kalendermaand een inkomen verdient dat ten minste gelijk is aan de inkomenseis. Deze wordt vastgesteld op de dag dat recht ontstaat op een WGA-uitkering. Ze is gelijk aan 50% van de resterende verdiencapaciteit.²⁰⁷

302. Als laatste is er voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikten de vervolgutkering. Deze uitkering wordt bekomen door de ambtenaar indien hij niet langer weet te voldoen aan de inkomenseis. De hoogte van deze uitkering bedraagt ten minste 28% en maximaal 70% van het minimumloon. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Hoe lager deze is, hoe lager de vervolgutkering is. Bij de vaststelling van de hoogte van deze uitkering, worden de arbeidsongeschiktheidsklassen van de WAO gehanteerd.²⁰⁸

²⁰⁶ Art. 58 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005; W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 59-62; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 354-355.

²⁰⁷ Art. 60 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005; W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 62-63; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 355-356.

²⁰⁸ Art. 60 Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005; W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 63-64; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 356-357.

C. Cijfers in verband met de WIA

303. Uit de onderstaande tabel²⁰⁹ blijkt dat het aantal WIA-uitkeringen tot 2012 steeds stijgt. Dit betekent dat er meer arbeidsongeschikten instromen dan dat er uitstromen. Bovendien was de stijging van het aantal WIA-uitkeringen het grootste in 2011. Toen is de WIA gestegen met 28.272 of 25,68%.

304. Daarnaast valt op dat er meer WGA-uitkeringen worden gegeven in tegenstelling tot IVA-uitkeringen. Er worden dus meer werknemers en ambtenaren gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaard dan dat er volledig en duurzaam arbeidsongeschikt worden gesteld. Zo kregen in 2012 118.884 mensen een WGA-uitkering, terwijl er in dat jaar 42.856 mensen een IVA-uitkering bekwamen.

305. Tot slot kan uit de tabel afgeleid worden dat er in 2012 minder nieuwe WGA-uitkeringen uitbetaald werden dan in 2011. Zo waren er in 2011 30.131 uitkeringen en in 2012 lag dit getal op 27.232. Dit is dus een daling van 2899 of 9,62%. Ook bij de IVA-uitkeringen is deze daling te merken. Daar werden er in 2011 7.785 uitkeringen uitgereikt, terwijl dit cijfer in 2012 op 6.703 lag. Dit is dus een daling van 1082 of 13,90%.

Tabel 69: Aantal WIA-, WGA- en IVA-uitkeringen in de periode 2006-2012

| Jaar | WIA: totaal | | | WGA | | | IVA | | |
|------|-------------|--------|-----------|---------|--------|-----------|--------|-------|-----------|
| | Lopend | Nieuw | Beëindigd | Lopend | Nieuw | Beëindigd | Lopend | Nieuw | Beëindigd |
| 2006 | 19.078 | 21.117 | 2.042 | 15.345 | 17.320 | 1.704 | 3.733 | 3.797 | 338 |
| 2007 | 38.377 | 22.351 | 3.085 | 29.943 | 18.051 | 2.387 | 8.434 | 4.300 | 698 |
| 2008 | 59.473 | 25.327 | 4.203 | 45.608 | 20.191 | 2.995 | 13.865 | 5.136 | 1.208 |
| 2009 | 82.828 | 29.335 | 6.033 | 62.756 | 23.756 | 4.384 | 20.072 | 5.579 | 1.649 |
| 2010 | 110.080 | 35.637 | 8.488 | 81.911 | 28.355 | 6.369 | 28.169 | 7.282 | 2.119 |
| 2011 | 138.352 | 37.916 | 9.721 | 102.394 | 30.131 | 6.623 | 35.958 | 7.785 | 3.098 |
| 2012 | 161.740 | 33.935 | 10.710 | 118.884 | 27.232 | 7.218 | 42.856 | 6.703 | 3.492 |

²⁰⁹ UWV, *Statistische tijdsreeksen UWV 2012: Wetgeving en volume-ontwikkeling van werknemersverzekeringen, zelfstandigenverzekering en sociale voorzieningen in historisch perspectief*, 2012, 131-139, [http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Statistische tijdsreeksen 2012.pdf](http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Statistische_tijdsreeksen_2012.pdf)

3.3.3.4 Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen

306. De arbeidsongeschikte die deelnemer is van het ABP, ontvangt een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen. De regeling van dit pensioen wordt bepaald in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP²¹⁰. Dit pensioen is bedoeld als aanvulling op de WIA-uitkering en compenseert een gedeelte van het inkomensverlies. Het recht op dit pensioen duurt voort zolang er recht bestaat op een IVA-uitkering, de loongerelateerde WGA-uitkering of de WGA-loonaanvullingsuitkering²¹¹. De duur en de hoogte van dit pensioen zijn afhankelijk van de arbeidsongeschiktheid, het soort uitkering, in welke mate er eventueel nog gewerkt wordt en of het dagloon het maximumdagloon overschrijdt. Zo is er een verschil omtrent de hoogte van de uitkering tussen een ambtenaar met volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en iemand met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid^{212 213}.

4 VERGELIJKING TUSSEN HET BELGISCH EN HET NEDERLANDS RECHT

307. Er is een groot verschil in de benadering van de arbeidsongeschiktheidsregeling in het Belgisch en het Nederlands recht. Het voornaamste verschil bestaat er uit dat het Nederlandse recht veel meer gericht is op de re-integratie van ambtenaren, terwijl dit in het Belgisch recht nauwelijks aan bod komt. Dit komt doordat Nederland zijn aanpak omtrent arbeidsongeschiktheid in 2000 door de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid grondig herzien heeft en nagedacht heeft over hoe arbeidsongeschikte ambtenaren terug aan het werk gebracht konden worden. België heeft deze evolutie nog niet doorgemaakt, waardoor Medex nog steeds met oude wetgeving van 1939 werkt.

²¹⁰ Stichting Pensioenfonds ABP, *Pensioenreglement*, www.abp.nl/images/Pensioenreglement_tcm160-165647.pdf.

²¹¹ Art. 11.3 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP, www.abp.nl/images/Pensioenreglement_tcm160-165647.pdf.

²¹² Art. 11.8 en 11.9 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP, www.abp.nl/images/Pensioenreglement_tcm160-165647.pdf.

²¹³ W. ANDELBEEK en B.M.H.J. GOSSEN, *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 74-75; B.B.B. LANTING, *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 363-364.

308. Zo werd er in Nederland een stappenplan ontwikkeld waarin beschreven staat hoe het re-integratietraject moet verlopen. Bovendien wordt dit stappenplan door het UWV gecontroleerd. In België is dit stappenplan er niet en wordt er ook geen controle gedaan of ambtenaren effectief gere-integreerd worden. In België wordt dit overgelaten aan de overheidsdienst zelf waar de ambtenaar werkt. Indien hij ondanks de beslissing van de pensioencommissie niet gere-integreerd kan worden in zijn werkplaats, wordt de ambtenaar uiteindelijk toch op pensioen gesteld. Mijns inziens is dit een spijtige zaak, aangezien er zo goede werkkrachten verloren gaan. Ook in België zou een dergelijk re-integratietraject kunnen opgesteld worden, waarbij er na het aflopen van een bepaalde termijn controle wordt uitgeoefend door Medex.

309. Daarnaast wordt er in Nederland preventief gewerkt door de ambtenaar al vanaf week zes te laten controleren door de arbo-dienst. Vanaf het begin van een mogelijk lange ziekteperiode wordt er een plan van aanpak opgesteld door de werknemer of ambtenaar en de werkgever. In België wordt er nauwelijks preventief gewerkt. Medex ziet de ambtenaar nadat de periode van disponibiteit is afgelopen, maar dit is naar mijn mening te laat. Indien er vroeger wordt ingegrepen bij de aanpak van een arbeidsongeschiktheid, kan de ambtenaar beter opgevolgd worden en soms ook sneller terug aan het werk gaan. Bijvoorbeeld wanneer een ambtenaar gepest wordt door zijn collega's en hierdoor depressief wordt, kan bij een snellere aanpak deze depressie vermeden worden door hem over te plaatsen.

310. Tot slot wordt er in Nederland na afloop van dat re-integratietraject gekeken of de werkgever en de arbeidsongeschikte zich gehouden hebben aan het plan en indien dit niet het geval is, worden er sancties opgelegd. Dit zijn zowel sancties voor de werkgever als voor de werknemer of ambtenaar. Voor de werkgever bestaat er zo een loondoorbetalingsplicht, indien hij onvoldoende inspanningen geleverd heeft. In België zou dit ook kunnen ingevoerd worden. Zo zou bij onvoldoende inspanningen een deel van het pensioen voor een aantal maanden door de overheidsdienst kunnen betaald worden. Voor de arbeidsongeschikte in Nederland kan de sanctie van opschorten of inhouden van loon of ontslag opgelegd worden. Zo zou een ambtenaar in België een lager pensioenbedrag uitgekeerd kunnen krijgen, indien hij zich niet aan het re-integratieplan houdt of te weinig informatie meedeelt over zijn gezondheidstoestand.

5 BESLUIT

311. Uit de bovenstaande beschrijving blijkt dat Nederland in de voorbije jaren meer over de re-integratie van arbeidsongeschikte ambtenaren heeft nagedacht dan België. Voor 1997 was er al een regeling die re-integratiemogelijkheden bevatte met betrekking tot arbeidsongeschikte ambtenaren. Zo moest het bevoegd gezag na zes weken arbeidsongeschiktheid een terugkeerplan opstellen.

312. Na 1997 werd deze regeling alleen nog maar verder uitgediept, aangezien Nederland geconfronteerd werd met een toename van het aantal arbeidsongeschikte ambtenaren. Hoe dit aangepakt moest worden, werd uitgewerkt door de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid en er werd een re-integratietraject vooropgesteld. In dit traject wordt per periode weergegeven wat de taken van de arbeidsongeschikte of de werkgever zijn en of er een gespecialiseerde dienst moet tussenkomen. Ook worden er sancties opgelegd indien ze zich niet aan het plan houden.

313. In België zou de wetgever mijns inziens ook eens moeten nadenken over hoe de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren zou aangepakt moeten worden. Zo zou de wetgever het idee van het re-integratietraject van Nederland kunnen overnemen en dit toepassen binnen de Belgische regelgeving. Doordat er dan een opvolging is van de arbeidsongeschiktheid, zouden er naar mijn mening minder ambtenaren op pensioen gesteld worden.

HOOFDSTUK 6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

1 INLEIDING

314. In de bovenstaande delen werd de onderzoeksvraag beantwoord. In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen over deze delen weergegeven. Ze vormen een globaal antwoord op de twee deelvragen die gesteld werden. Eerst komt de wetgeving omtrent de ambtenaren en de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren aan bod. Daarna wordt de rol van Medex beschreven. Ten slotte wordt de re-integratie van arbeidsongeschikte ambtenaren besproken.

2 AMBTENAREN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID BIJ AMBTENAREN

315. Uit de wetgeving omtrent ambtenaren en arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren kan worden afgeleid dat deze niet eenduidig is. Door de verschillende statuten en overheidsinstanties wordt deze regelgeving alleen maar complexer. Zo verschilt het begrip ambtenaar van overheid tot overheid. Ook de toelatingsvoorwaarden om aangeworven te worden als ambtenaar variëren van wetgeving tot wetgeving. Daarnaast is de wetgeving omtrent arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren ook een ingewikkeld kluwen. Dit blijkt reeds uit het feit dat het ziektekrediet anders geregeld is bij de verschillende overheden.

316. Er zou dus meer eenduidigheid in de hele regelgeving moeten komen. Dit kan de ambtenaren en Medex enkel maar ten goede komen. Dit blijkt onder andere uit het opleggen van de voorwaarde A3, waarbij de pensioencommissie van Medex geen eenduidige voorwaarden kan opleggen door de complexiteit van de verschillende statuten. Zo gebruikt ze de terminologie van deeltijds werken, verminderde prestaties en halve dagtaak door elkaar.

317. Daarnaast is het mijns inziens vreemd dat de regelgeving verschilt van overheid tot overheid, terwijl het over ambtenaren gaat die allemaal in dezelfde situatie zitten. Het zijn namelijk allemaal ambtenaren die om welke reden dan ook arbeidsongeschikt zijn geworden. Het is dan eigenaardig dat een ambtenaar die werkt voor de federale overheid en de Waalse overheid 21 werkdagen per twaalf maanden dienstanciënniteit ziektekrediet krijgt, terwijl een ambtenaar die werkt voor de Vlaamse overheid 666 dagen ziektekrediet krijgt. Voorts is er dan nog een groot verschil met de ambtenaren die in het onderwijs tewerkgesteld zijn. In de Vlaamse Gemeenschap krijgt men 30 kalenderdagen ziekteverlof

per twaalf maanden anciënniteit, terwijl men in de Franse Gemeenschap vijftien werkdagen ziekteverlof per schooljaar krijgt.

318. Bovendien is de wetgeving op het vlak van re-integratie van arbeidsongeschikte ambtenaren niet echt aangepast. Zo belemmert de personeelsstructuur in de overheidssector de mobiliteit naar een andere functie. Aangezien ambtenaren worden ingedeeld in vier niveaus en in verschillende graden, is het moeilijk om van de ene naar de andere functie over te gaan. Om dit probleem op te lossen, werd het koninklijk besluit van 15 januari 2007 in het leven geroepen. Dit besluit bevat een regeling omtrent de herplaatsing om medische redenen voor ambtenaren tewerkgesteld in de federale overheid. Uit de communicatie met Medex²¹⁴ blijkt echter dat dit koninklijk besluit amper toegepast wordt. Naar mijn mening is dit een euvel en zou er werk van gemaakt moeten worden om dit in de praktijk te implementeren. Ook de andere overheidsinstellingen zouden iets gelijkaardigs moeten opstellen, zodat er meer ambtenaren kunnen gere-integreerd worden.

319. Indien een ambtenaar toch op pensioen gesteld wordt, is er nog een probleem met de hoogte van het cumulatiebedrag. Het pensioenbedrag dat een op pensioen gestelde ambtenaar krijgt, is bijzonder laag. Dit komt doordat men rekening houdt met het aantal gewerkte dienstjaren. Het probleem is dat ook de cumulatie tussen het pensioenbedrag bij oppensioenstelling en het werken als werknemer of zelfstandige zeer beperkt is. Zo mag de ambtenaar jaarlijks 7.718 euro bijverdienen als werknemer en 6.175 euro als zelfstandige²¹⁵. Met kinderen ten laste worden die bedragen verhoogd tot 11.577 euro en 9.262 euro²¹⁶. Deze bedragen zijn echter te laag om een volwaardige baan te hebben als werknemer of zelfstandige indien men ook een pensioen ontvangt. Hierdoor zouden volgens mij deze bedragen moeten opgetrokken worden of zelfs helemaal wegvallen, zodat iemand die op pensioen gesteld is een volwaardig inkomen kan verwerven.

²¹⁴ Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 22 april 2014.

²¹⁵ Art. 80 Programmawet van 28 juni 2013, *BS* 11 juli 2013.

²¹⁶ Art. 86 Programmawet van 28 juni 2013, *BS* 11 juli 2013.

3 DE ROL VAN MEDEX

320. Medex speelt een zeer grote rol bij het op pensioen stellen van ambtenaren omwille van medische ongeschiktheid. Deze dienst controleert namelijk de ambtenaren die arbeidsongeschikt zijn en indien ze niet meer terug aan het werk kunnen, zet ze hen op pensioen. Naast het definitief op pensioen stellen kan ze ook nog andere beslissingen nemen, zoals geschikt voor een normale dienst, wedertewerkstelling, tijdelijke oppensioenstelling,....

321. Uit het onderzoek blijkt dat hoe hoger de leeftijd van een ambtenaar is, hoe gemakkelijker de ambtenaar een beslissing van de pensioencommissie van Medex krijgt. Ook krijgt de ambtenaar naarmate hij ouder wordt gemakkelijker een beslissing C, zodat hij op pensioen wordt gesteld. Het verouderingsproces speelt hierin een duidelijke rol. Toch blijft deze evolutie zich niet doorzetten. Vanaf 60 jaar worden er minder beslissingen door Medex genomen in het kader van de arbeidsongeschiktheid van ambtenaren. Dit komt doordat ambtenaren die de leeftijd van 60 jaar bereiken hebben en 365 dagen afwezig zijn wegens ziekte van ambtswege op pensioen worden gesteld. Hierdoor moeten ze niet meer voor de pensioencommissie van Medex verschijnen.

322. Daarnaast kan uit het onderzoek afgeleid worden dat de beslissing die het meeste voorkwam de beslissing C is. Hieruit volgt dat de meeste ambtenaren die voor Medex verschijnen een oppensioenstelling krijgen. Daarnaast zijn er beslissingen die deze dienst weinig neemt en waarbij de vraag gesteld kan worden of die beslissingen wel nuttig zijn. Zo kan beslissing A3RP weggelaten worden door deze te laten opslorpen in de beslissing A3. De beslissing AA, A134 en OnlyLTS kunnen niet in een andere beslissing opgenomen worden, aangezien ze uniek zijn.

323. Tot slot kan uit het onderzoek geconcludeerd worden dat de pensioencommissie van Medex meestal bij haar standpunt blijft wat zowel de beslissing in beroep als de eindbeslissing betreft. Dit betekent dat wanneer de oorspronkelijke beslissing van de pensioencommissie een oppensioenstelling was, deze beslissing ook verder gehandhaafd wordt. Enkel bij beslissing A4 wordt de meest gegeven beslissing in beroep beslissing C. De reden hiervoor is dat deze twee beslissingen niet zo ver van elkaar afstaan. Bij de eindbeslissing is er geen afwijking wat betreft de vergelijking met de beslissing in beroep.

4 RE-INTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE AMBTENAREN

324. De algemene conclusie van het onderzoek is dat er meer moet gezocht worden naar mogelijkheden om arbeidsongeschikte ambtenaren te re-integreren. Uit de gegevens valt af te leiden dat er maar 4,4% van de beslissingen genomen werden met het oog op een mogelijke re-integratie. Daarnaast was 16,6% van de ambtenaren geschikt voor een normale en regelmatige dienst via de beslissing A0 of A1. Hieruit volgt dat 21% van de ambtenaren mogelijk terug aan het werk is kunnen gaan. Dit staat in schril contrast met de pensioenstelling van de ambtenaren. De pensioencommissie heeft namelijk aan 36,7% ambtenaren in de periode tussen 2012 en 2013 een beslissing C gegeven.

325. Om meer garantie te krijgen dat ambtenaren die een beslissing A4 gekregen hadden gere-integreerd zouden worden, werd er een voorstel gedaan om een heroriënteringscommissie op te richten. Deze werd in het koninklijk besluit van 1 december 2013 opgenomen. De commissie is echter tot op heden nog steeds niet opgericht, wegens te arbeidsintensief. Dit is mijns inziens jammer, aangezien het een grotere kans biedt op wedertewerkstelling voor de ambtenaren die een beslissing A4 krijgen. Ook had aan deze commissie het koninklijk besluit van 15 januari 2007 gekoppeld kunnen worden dat de ambtshalve mobiliteit bevat. Selor was oorspronkelijk één van de partijen die in de commissie zat. Zo zou het voor deze dienst gemakkelijker zijn geweest om tussen te komen bij een beslissing A4 en de ambtenaar te begeleiden naar een nieuwe functie. Een aanbeveling hierin is dat de wetgever samen met Medex en andere partners nog eens gaat samenzitten om werk te maken van deze heroriënteringscommissie. Daarnaast zou dit niet enkel voor de ambtenaren van de federale overheid moeten gelden, maar ook voor de andere overheden.

326. Naast een verdere uitwerking van de wetgeving voor de beslissing A4, is er ook een verandering in de wetgeving voor beslissing A2 en B nodig. Voor de beslissing A2 kan het aantal maanden tijdelijke ongeschiktheid achttien maanden bedragen. Voor de beslissing B kunnen ambtenaren tot achttien maanden een tijdelijk vroegtijdig pensioen krijgen en kunnen ze vragen om na zes maanden gecontroleerd te worden. De periode van maximum achttien maanden ongeschiktheid is echter te lang. Het zou voor beide beslissingen goed zijn om een mechanisme in te voeren waarbij de ambtenaren automatisch na zes maanden gecontroleerd worden om de re-integratiekans te verhogen.

327. Ook zou er een koppeling moeten komen tussen de beslissing A2 en A3 of A4. Hierdoor kunnen ambtenaren voor een beperkte periode tijdelijk ongeschikt verklaard worden om daarna onder bepaalde voorwaarden terug aan de slag te gaan. Voordat de periode van tijdelijke ongeschiktheid om is, zou de ambtenaar terug op controle moeten komen bij de pensioencommissie. Deze dienst kan dan nagaan hoe de situatie van de ambtenaar evolueert en of hij het al aankan om halftijds of deeltijds te werken.

328. Een andere mogelijkheid voor de bevordering van re-integratie is dat de pensioencommissie bij het geven van beslissingen C met nul punten nadenkt over of het niet mogelijk is om de ambtenaar te re-integreren. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat in de periode tussen 2012 en 2013 er 1.553 beslissingen C toegekend werden met nul punten. Deze beslissing kwam dus zeer vaak voor. Aangezien er geen verlies van zelfredzaamheid is, kan het dus zijn dat de persoon toch nog in staat is om het werk te hervatten of te re-integreren in een andere functie.

329. Ten slotte zou er, zoals in Nederland, een soort van trajectplan opgesteld kunnen worden om meer ambtenaren te re-integreren. Dit zorgt ervoor dat er preventiever gewerkt wordt, doordat de arbeidsongeschikte ambtenaren beter opgevolgd worden en ze dus sneller aan het werk kunnen gaan. In België zouden zowel Medex als de heroriënteringscommissie in dit traject opgenomen kunnen worden.

Medex zou in dit traject dan de controle van de arbeidsongeschikte ambtenaren op zich kunnen nemen. Deze dienst wordt na zes weken van arbeidsongeschiktheid gevat door de overheidsdienst waar de ambtenaar werkt. Ze contacteert deze ambtenaar en controleert hem. Daarna geeft ze haar bevindingen door aan de overheidsdienst. Als dit gebeurd is, stellen de overheidsdienst en de ambtenaar een plan van aanpak op rekening houdend met de bevindingen van Medex. Na een aantal weken controleert Medex de ambtenaar opnieuw. Deze controle kan er komen op verzoek van één van de partijen of automatisch na een bepaalde periode.

Indien de dienst van mening is dat de ambtenaar nog wel arbeidsgeschikt is, maar niet geschikt voor zijn huidige functie, kan zij de heroriënteringscommissie bijeenroepen. Deze commissie gaat dan na voor welke functie de ambtenaar nog geschikt is en kan de ambtenaar gemakkelijker opnieuw tewerkstellen. Eventueel kan deze commissie hem bijkomende opleidingen aanbieden. Indien de overheidsinstelling of de ambtenaar niet voldoende meewerken aan dit trajectplan, kunnen er sancties voorzien worden. Deze sancties kunnen een betalingsplicht van het pensioen inhouden voor de overheidsinstelling en een vermindering van het arbeidsongeschiktheidspensioen voor de ambtenaar.

Aan deze aanpak zijn echter ook nadelen verbonden. Zo is heel dit proces zeer arbeidsintensief voor Medex, aangezien ze zowel meer controles moeten uitvoeren en in de heroriënteringscommissie zitten. De vraag is dan of dit voor hen wel haalbaar is om dit plan uit te voeren. Er zouden in elk geval meer artsen moeten bijkomen om heel dit proces mee te kunnen dragen. Een ander nadeel is het uitwerken van de heroriënteringscommissie. Deze is cruciaal om het plan te laten slagen en dus zouden alle diensten, zoals Selor, OFO, Medex en Empreva hieraan moeten willen meewerken. Toch wegen mijns inziens de nadelen niet op tegen de voordelen.

5 BESLUIT

330. Om meer ambtenaren te kunnen re-integreren zou de regelgeving ingrijpend veranderd moeten worden. Er zou onder andere meer eenduidigheid moeten komen in de wetgeving omtrent ambtenaren en arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren. Nu heeft elke overheidssector zijn eigen regelgeving, wat zorgt voor veel onduidelijkheid. Ook moet de personeelsstructuur aangepast worden, omdat deze de mobiliteit van ambtenaren tegenhoudt. Verder zou de hoogte van het cumulatiedrag aangepast moeten worden of zelfs wegvallen, zodat de op pensioen gestelde ambtenaar als werknemer of als zelfstandige kan gaan werken.

331. Medex speelt in heel dit re-integratieproces een grote rol, aangezien zij bepaalt welke beslissing een ambtenaar krijgt. Uit het onderzoek vloeit voort dat de beslissing die het meeste genomen werd een oppensioenstelling was. Daarnaast werd vastgesteld dat hoe ouder een ambtenaar wordt, hoe gemakkelijker hij voor de pensioencommissie van Medex verschijnt en hoe gemakkelijker hij een beslissing C krijgt.

332. Tot slot zou er een trajectplan moeten opgesteld worden naar het voorbeeld van Nederland. Dit zou zorgen voor meer opvolging van de arbeidsongeschikte ambtenaar en voor meer re-integratie. In dit trajectplan worden zowel Medex als de herplaatsingscommissie geïntegreerd. Deze twee instanties komen tussen in het trajectplan en kunnen controle uitoefenen over de naleving van dit plan.

ALGEMEEN BESLUIT

333. Er worden elk jaar heel wat ambtenaren omwille van lichamelijke ongeschiktheid op pensioen gesteld, wat een grote maatschappelijke kostprijs met zich meedraagt. Daarnaast worden sommige ambtenaren reeds op relatief jonge leeftijd op pensioen gesteld. Vanuit deze probleemstelling werd bekeken welke rol Medex speelt bij het op pensioen stellen van ambtenaren en welke mogelijkheden er zijn om arbeidsongeschikte ambtenaren opnieuw in te schakelen in de arbeidsmarkt.

334. Uit de literatuurstudie is gebleken dat elke overheidsinstelling zijn eigen wetgeving kent met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid bij ambtenaren. Zo is het ziektekrediet bij een federale ambtenaar anders dan het ziektekrediet bij een Vlaamse ambtenaar. Toch is er maar één dienst die alle ambtenaren controleert in het kader van de arbeidsongeschiktheid en hen beslissingen toekent, namelijk de pensioencommissie van Medex. Deze beslissingen lopen erg uiteen. Het kan dan gaan om een beslissing waarbij iemand geschikt is voor de uitoefening van de dienst tot een beslissing omtrent het op pensioen stellen van een ambtenaar.

335. Uit het onderzoek kan worden vastgesteld dat Medex vaak ambtenaren op pensioen stelt en weinig beslissingen omtrent re-integratie geeft. Zeker naarmate ambtenaren ouder worden, worden aan hen meer en meer beslissingen C gegeven. Door hen vroegtijdig op pensioen te stellen, kan het zijn dat er goede arbeidskrachten verloren gaan. Een ander probleem is dat indien Medex een re-integratiebeslissing geeft, ze geen bevoegdheid heeft om te controleren of de voorwaarden van die beslissing opgevolgd worden. Om dit toch te kunnen doen, was er een heroriënteringscommissie opgericht. Deze commissie werd echter nooit uitgewerkt, waardoor ze aan een stille dood is gestorven.

336. Om meer arbeidsongeschikte ambtenaren te re-integreren zou de heroriënteringscommissie van pas kunnen komen. De wetgever zou deze nieuw leven moeten inblazen door deze verder uit te werken. Ook kan naar het voorbeeld van Nederland een re-integratietraject in de wetgeving opgenomen worden. Hierin wordt bepaald hoe de controle op het ziekteverloop van een ambtenaar verloopt. In België kan Medex en de heroriënteringscommissie in het traject opgenomen worden. Medex wordt na een arbeidsongeschiktheid van zes weken door de overheidsinstelling aangesproken. Deze

dienst neemt in het traject de controle van de arbeidsongeschiktheid van de ambtenaar voor haar rekening. Indien zij besluit tot re-integratie, kan de heroriënteringscommissie tussenkomen. Deze commissie kan samen met een vertegenwoordiger van Medex de voorwaarden van de re-integratie opvolgen, waardoor er uiteindelijk bekomen wordt dat er meer ambtenaren weder tewerkgesteld worden.

BIBLIOGRAFIE

BELGIË

Wetgeving

- Grondwet van België, *BS* 7 februari 1931.
- Algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen, *BS* 30 juli 1844.
- Wet 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, *BS* 15 februari 1961.
- Wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen, *BS* 17 augustus 1978.
- Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *BS* 30 juni 1992.
- Programmawet van 28 juni 2013, *BS* 11 juli 2013.
- Décret de 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement, *BS* 18 aout 2000.
- Dekret vom Deutschsprachige Gemeinschaft vom 30 juni 2006 über dringende Massnahmen im Unterrichtswesen, *BS* 10 oktober 2003.
- KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren, *BS* 8 oktober 1937.
- KB van 18 augustus 1939 tot regeling van de inrichting der geneeskundige onderzoeken door het Bestuur van de medische expertise, *BS* 2 september 1939.
- KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *BS* 28 november 1998.
- KB van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 9 januari 2001.
- KB van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt, *BS* 19 januari 2007.
- KB van 1 december 2013 houdende regeling van het Bestuur voor medische expertise, *BS* 13 december 2013.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1993 betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte, *BS* 23 maart 1994.
- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 mei 1999 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, *BS* 16 juni 1999.
- Besluit van de Vlaamse regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, *BS* 27 november 2002.
- Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, *BS* 31 décembre 2003.

- Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, *BS* 24 december 2007.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 10 april 2008.
- *Vr. en Antw.* Senaat 2010-2011, 23 juni 2011 (Vr. nr. 5-2617 B. ANCIAUX).

Rechtspraak

- RvS 13 mei 2004, nr. 131.418.
- RvS 8 maart 2010, nr. 201.661.
- RvS 11 juni 2012, nr. 219.692.

Rechtsleer

Boeken

- APPELS, W., DE BECKER, A., FRANCEUS, F. en VAN SANDE, M., *Statutenzakboekje overheidspersoneel 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 1098 p.
- APPELS, W., DELVA, P., FRANSIS R. en JANVIER, R., “Plaatselijke en provinciale besturen: ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten” in X, *Statuut plaatselijke en provinciale besturen*, Mechelen, Kluwer, 2013, 9/1 – 9/266.
- BATSELÉ, D., MORTIER, T. en SCARCEZ, M., *Algemeen Administratief Recht*, Brussel, Bruylant, 2012, 1031 p.
- DE BECKER, A., *De overheid en haar personeel: juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brugge, Die Keure, 2007, 672 p.
- DEREEN, M., BRUYNINCKX, M. en WIJSHOF, K., *Pensioenzakboekje 2013*, Mechelen, Kluwer, 2013, 326 p.
- LEUS, K., *Proeve tot een geïntegreerd en hervormd statuut voor het federaal openbaar ambt*, Gent, Academia Press, 2004, 249 p.
- NEHELPUT, G., BRUYNINCKX, M. en VERDYCK, L., *Pensioenzakboekje 2012*, Mechelen, Kluwer, 2012, 212, 320 p.
- STEVENS, Y., *On-zin van het ouderenrecht: methusalems ver-geld-ing*, Antwerpen, Intersentia, 2013, 87 p.

Online bronnen

- DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT, *Schulvorschrift Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen*, 2013, www.bildungsserver.be/ResourceImage.aspx?raid=97466.

- PENSIOENDIENST VOOR DE OVERHEIDSSECTOR (PDOS), *Rustpensioenen van de overheidssector*, 2014, 67 p., http://pdos.fgov.be/pdos/pdf/publications/retirement_pension_201401.pdf.
- REKENHOF, *Pensionering om gezondheidsredenen in de overheidssector: regeling van het statutair personeel*, Brussel, 2009, 41 p., www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=44e72688-17ce-4685-a52f-8d104da5f6be.

Andere

- Correspondentie P. BREMS, diensthoofd pensioenen van Medex, 11 april 2013, 2 oktober 2013, 8 februari 2014, 24 februari 2014, 17 april 2014 en 22 april 2014.
- Toelichting bij art. III.6, VI.15 en X.20 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

Statistiek

Boeken

- BOEIJE, H., 'T HART, H. en HOX, J., *Onderzoeksmethoden*, Amsterdam, Boom Onderwijs, 2009, 368 p.
- MCCLAVE, J., BENSON, G. en SINCICH, T., *Statistiek: een inleiding voor het hoger onderwijs*, Amsterdam, Pearson Education Benelux, 2007, 698 p.
- VAN GRONINGEN, B. en DE BOER, C., *Beschrijvende statistiek: het berekenen en interpreteren van tabellen en statistieken*, Amsterdam, Boom Onderwijs, 2008, 175 p.
- VAN PEET, A.A.J., VAN DEN WITTENBOER, G.L.H. en HOX, J.J., *Inductieve technieken*, Groningen, Wolters-Noordhoff, 2012, 345 p.
- VAN ROSSEM, R., *Multivariate analyse voor de sociale wetenschappen*, Gent, Academia Press, 2007, 164 p.

Online bronnen

- BESTUURSZAKEN, *Personeelsbestand*, www.bestuurszaken.be/personeelsbestand.
- BRUSSELS INSTITUUT VOOR STATISTIEK EN ANALYSE, *Arbeidsmarkt*, www.bisa.irisnet.be/themas/arbeidsmarkt/arbeidsmarkt#.Ux8LCfI5ORY.
- DGSTAT, *Arbeitsmarkt: Aufteilung nach Betriebsgröße, Sektoren, Geschlecht und Statut*, www.dgstat.be/desktopdefault.aspx/tabid-2616/4961_read-33583/.
- IWEPS, *Situation administrative des effectifs de la fonction publique wallonne*, 2011, www.iweps.be/situation-administrative-des-effectifs-de-la-fonction-publique-wallonne.
- PDATA, *Statistieken Federale Publieke Administratie*, 2013, www.pdata.be/.
- RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Loontrekkende tewerkstelling voor het vierde kwartaal 2012*, www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_full_NL_20124.pdf.
- RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID VAN DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEDEN, *Halfjaarlijkse statistieken: tewerkstelling bij RSZPPO-werkgevers*, 2012, www.rszppo.fgov.be/sites/default/files/assets/nl/rszppo/publicaties/rszppo_brochure_statistieken_2012_4.pdf.

NEDERLAND

Wetgeving

- Wet van 5 juni 1913 tot regeling der arbeiders-ziekteverzekering, *Stb.* 9 juni 1913.
- Wet van 12 december 1929 houdende regelen betreffende den rechtstoestand van ambtenaren, *Stb.* 27 december 1929.
- Wet van 18 februari 1966 inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering, *Stb.* 17 maart 1966.
- Wet van 24 december 1997 betreffende het overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen, *Stb.* 30 december 1997.
- Wet van 29 november 2001 tot verbetering van de procesgang in het eerste ziektejaar en nieuwe regels voor de ziekmelding, de re-integratie en de wachttijd van werknemers alsmede met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever, *Stb.* 18 december 2001.
- Wet van 10 november 2005 houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 22 november 2005.
- Besluit van 12 juni 1931 tot vaststelling van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, *Stb.* 29 juni 1931.
- Besluit van 28 juni 2000 inzake Instelling Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid, *Stb.* 28 juni 2000.
- Besluit van 8 juli 2000 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende nieuwe regels betreffende de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, *Stb.* 25 juli 2000.
- Besluit van 25 maart 2002 betreffende de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, *Stb.* 25 maart 2002.
- MvT, van het onder de werkingssfeer van de wettelijke werknemersverzekeringen brengen van het overheidspersoneel, Kamerstukken II 1996-1997, 25 282, <http://www.st-ab.nl/wetoowmvt.htm>.
- Circ. aan de ministers, *WAO-conforme regeling*, *Stb.* 21 december 1995.

Rechtspraak

- CRvB 30 mei 2002, *LJN:* AE4035, <http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:CRVB:2002:AE4035>.
- CRvB 28 januari 2004, *LJN:* AO3582, <http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:CRVB:2004:AO3582>.

Rechtsleer

Boeken

- ANDELBEEK, W. en GOSSEN, B.M.H.J., *Aansprakelijkheid, ziekte en wet WIA*, Apeldoorn, Maklu, 2012, 176 p.
- KATINA, P., *Ambtenarenrecht: Modulen voor sociaal-economisch recht 4*, Baarn, Nelissen, 1997, 287 p.
- KLOSSE, S. en NOORDAM, F.M., *Socialezekerheidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2010, 673 p.
- LANTING, B.B.B., *Sociale zekerheid van ambtenaren en overheidswerknemers: Een onderzoek naar het proces van normalisering van het socialezekerheidsrecht in de sectoren Rijk, Gemeenten en Onderwijs*, Apeldoorn, Maklu, 2009, 556 p.
- VAN DER HEIJDEN, P.J.J.M. en JELLINGHAUS, S.F.H., *Ambtenaarschap, sollicitatie en aanstelling*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 143 p.
- VELO, T.A., *Inzicht in het ambtenarenrecht*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 381 p.

Online bronnen

- ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSONGESCHIKTHEID, *Werk maken van arbeidsgeschiktheid*, Den Haag, 2001, 2, http://docs.szw.nl/pdf/35/2002/35_2002_3_2406.pdf.
- STICHTING PENSIOENFONDS ABP, *Pensioenreglement*, www.abp.nl/images/Pensioenreglement_tcm160-165647.pdf.

Statistiek

- UWV, *Kwantitatieve informatie 2013*, 2013, 76 p., www.uwv.nl/overuwv/Images/Kwantitatieve%20informatie%202013.pdf.
- UWV, *Statistische tijdsreeksen UWV 2012: Wetgeving en volume-ontwikkeling van werknemersverzekeringen, zelfstandigenverzekering en sociale voorzieningen in historisch perspectief*, 2012, 257 p., www.uwv.nl/overuwv/Images/Statistische_tijdreeksen_2012.pdf.

BIJLAGE

BIJLAGE 1. BIVARIATE ANALYSES: KRUISTABELLEN

Tabel 70: Kruistabel leeftijd * beslissing in eerste aanleg in 2012-2013

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | | | Totaal | |
|----------|--------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A134 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Leeftijd | 20-24 | Aantal | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 8 |
| | | % | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,1% |
| | 25-29 | Aantal | 64 | 28 | 0 | 92 | 6 | 0 | 2 | 0 | 4 | 5 | 0 | 201 |
| | | % | 4,7% | 2,6% | 0,0% | 1,8% | 1,5% | 0,0% | 0,8% | 0,0% | 0,7% | 0,1% | 0,0% | 1,4% |
| | 30-34 | Aantal | 128 | 89 | 0 | 293 | 27 | 0 | 12 | 0 | 33 | 41 | 0 | 623 |
| | | % | 9,5% | 8,3% | 0,0% | 5,6% | 6,7% | 0,0% | 5,1% | 0,0% | 5,5% | 0,7% | 0,0% | 4,3% |
| | 35-39 | Aantal | 191 | 125 | 0 | 505 | 53 | 2 | 18 | 0 | 58 | 89 | 1 | 1042 |
| | | % | 14,2% | 11,7% | 0,0% | 9,7% | 13,1% | 10,5% | 7,6% | 0,0% | 9,7% | 1,6% | 14,3% | 7,1% |
| | 40-44 | Aantal | 216 | 145 | 0 | 864 | 66 | 5 | 37 | 0 | 106 | 264 | 0 | 1703 |
| | | % | 16,0% | 13,5% | 0,0% | 16,5% | 16,3% | 26,3% | 15,7% | 0,0% | 17,7% | 4,7% | 0,0% | 11,7% |
| | 45-49 | Aantal | 234 | 215 | 0 | 1163 | 105 | 4 | 64 | 0 | 153 | 582 | 1 | 2521 |
| | | % | 17,4% | 20,1% | 0,0% | 22,3% | 25,9% | 21,1% | 27,1% | 0,0% | 25,5% | 10,3% | 14,3% | 17,3% |
| | 50-54 | Aantal | 275 | 239 | 0 | 1325 | 102 | 5 | 63 | 7 | 154 | 1494 | 1 | 3665 |
| | | % | 20,4% | 22,3% | 0,0% | 25,4% | 25,1% | 26,3% | 26,7% | 33,3% | 25,7% | 26,4% | 14,3% | 25,1% |
| | 55-59 | Aantal | 217 | 208 | 0 | 913 | 43 | 3 | 37 | 14 | 89 | 3031 | 2 | 4557 |
| | | % | 16,1% | 19,4% | 0,0% | 17,5% | 10,6% | 15,8% | 15,7% | 66,7% | 14,8% | 53,6% | 28,6% | 31,2% |
| | 60-64 | Aantal | 22 | 23 | 2 | 62 | 4 | 0 | 3 | 0 | 3 | 142 | 2 | 263 |
| | | % | 1,6% | 2,1% | 100,0% | 1,2% | 1,0% | 0,0% | 1,3% | 0,0% | 0,5% | 2,5% | 28,6% | 1,8% |
| 65-69 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | |
| Totaal | Aantal | 1348 | 1072 | 2 | 5223 | 406 | 19 | 236 | 21 | 600 | 5651 | 7 | 14585 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 71: Kruistabel leeftijd * beslissing eerste aanleg in 2012

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | | | Totaal | |
|----------|--------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A134 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Leeftijd | 20-24 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,1% |
| | 25-29 | Aantal | 21 | 20 | 0 | 44 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 91 |
| | | % | 4,7% | 2,7% | 0,0% | 1,7% | 1,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,9% | 0,1% | 0,0% | 1,3% |
| | 30-34 | Aantal | 45 | 63 | 0 | 154 | 14 | 0 | 8 | 0 | 10 | 18 | 0 | 312 |
| | | % | 10,0% | 8,6% | 0,0% | 6,1% | 7,4% | 0,0% | 6,2% | 0,0% | 4,5% | 0,7% | 0,0% | 4,4% |
| | 35-39 | Aantal | 70 | 97 | 0 | 235 | 33 | 2 | 11 | 0 | 25 | 50 | 0 | 523 |
| | | % | 15,5% | 13,2% | 0,0% | 9,2% | 17,5% | 15,4% | 8,6% | 0,0% | 11,3% | 1,8% | 0,0% | 7,4% |
| | 40-44 | Aantal | 72 | 104 | 0 | 393 | 28 | 3 | 23 | 0 | 33 | 127 | 0 | 783 |
| | | % | 16,0% | 14,1% | 0,0% | 15,5% | 14,8% | 23,1% | 18,0% | 0,0% | 14,9% | 4,6% | 0,0% | 11,1% |
| | 45-49 | Aantal | 75 | 144 | 0 | 601 | 44 | 3 | 30 | 0 | 54 | 284 | 1 | 1236 |
| | | % | 16,6% | 19,6% | 0,0% | 23,6% | 23,3% | 23,1% | 23,4% | 0,0% | 24,4% | 10,3% | 20,0% | 17,5% |
| | 50-54 | Aantal | 98 | 151 | 0 | 643 | 53 | 3 | 33 | 5 | 62 | 729 | 1 | 1778 |
| | | % | 21,7% | 20,5% | 0,0% | 25,3% | 28,0% | 23,1% | 25,8% | 38,5% | 28,1% | 26,6% | 20,0% | 25,2% |
| | 55-59 | Aantal | 65 | 140 | 0 | 443 | 15 | 2 | 21 | 8 | 35 | 1459 | 1 | 2189 |
| | | % | 14,4% | 19,0% | 0,0% | 17,4% | 7,9% | 15,4% | 16,4% | 61,5% | 15,8% | 53,2% | 20,0% | 31,1% |
| | 60-64 | Aantal | 5 | 16 | 2 | 26 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 73 | 2 | 126 |
| | | % | 1,1% | 2,2% | 100,0% | 1,0% | 0,0% | 0,0% | 1,6% | 0,0% | 0,0% | 2,7% | 40,0% | 1,8% |
| 65-69 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | |
| Totaal | Aantal | 451 | 735 | 2 | 2543 | 189 | 13 | 128 | 13 | 221 | 2745 | 5 | 7045 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 72: Kruistabel leeftijd * beslissing eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing in eerste aanleg | | | | | | | | | | Totaal | |
|----------|--------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Leeftijd | 20-24 | Aantal | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % | 0,1% | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | 25-29 | Aantal | 43 | 8 | 48 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 110 |
| | | % | 4,8% | 2,4% | 1,8% | 1,8% | 0,0% | 1,9% | 0,0% | 0,5% | 0,1% | 0,0% | 1,5% |
| | 30-34 | Aantal | 83 | 26 | 139 | 13 | 0 | 4 | 0 | 23 | 23 | 0 | 311 |
| | | % | 9,3% | 7,7% | 5,2% | 6,0% | 0,0% | 3,7% | 0,0% | 6,1% | 0,8% | 0,0% | 4,1% |
| | 35-39 | Aantal | 121 | 28 | 270 | 20 | 0 | 7 | 0 | 33 | 39 | 1 | 519 |
| | | % | 13,5% | 8,3% | 10,1% | 9,2% | 0,0% | 6,5% | 0,0% | 8,7% | 1,3% | 50,0% | 6,9% |
| | 40-44 | Aantal | 144 | 41 | 471 | 38 | 2 | 14 | 0 | 73 | 137 | 0 | 920 |
| | | % | 16,1% | 12,2% | 17,6% | 17,5% | 33,3% | 13,0% | 0,0% | 19,3% | 4,7% | 0,0% | 12,2% |
| | 45-49 | Aantal | 159 | 71 | 562 | 61 | 1 | 34 | 0 | 99 | 298 | 0 | 1285 |
| | | % | 17,7% | 21,1% | 21,0% | 28,1% | 16,7% | 31,5% | 0,0% | 26,1% | 10,3% | 0,0% | 17,0% |
| | 50-54 | Aantal | 177 | 88 | 682 | 49 | 2 | 30 | 2 | 92 | 765 | 0 | 1887 |
| | | % | 19,7% | 26,1% | 25,4% | 22,6% | 33,3% | 27,8% | 25,0% | 24,3% | 26,3% | 0,0% | 25,0% |
| | 55-59 | Aantal | 152 | 68 | 470 | 28 | 1 | 16 | 6 | 54 | 1572 | 1 | 2368 |
| | | % | 16,9% | 20,2% | 17,5% | 12,9% | 16,7% | 14,8% | 75,0% | 14,2% | 54,1% | 50,0% | 31,4% |
| | 60-64 | Aantal | 17 | 7 | 36 | 4 | 0 | 1 | 0 | 3 | 69 | 0 | 137 |
| | | % | 1,9% | 2,1% | 1,3% | 1,8% | 0,0% | 0,9% | 0,0% | 0,8% | 2,4% | 0,0% | 1,8% |
| Totaal | Aantal | 897 | 337 | 2680 | 217 | 6 | 108 | 8 | 379 | 2906 | 2 | 7540 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 73: Kruistabel overheid * beslissing in eerste aanleg in 2012-2013

| | | Beslissingen eerste aanleg | | | | | | | | | | | Totaal | |
|---------------|--------------------------------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A134 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Type overheid | Benelux | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | Brussels Hoofdstedelijk Gewest | Aantal | 4 | 8 | 0 | 19 | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 | 23 | 0 | 60 |
| | | % | 0,3% | 0,7% | 0,0% | 0,4% | 0,5% | 0,0% | 1,3% | 4,8% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,4% |
| | Duitstalige Gemeenschap | Aantal | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 | 0 | 18 |
| | | % | 0,3% | 0,0% | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,0% | 0,1% |
| | Federaal | Aantal | 213 | 152 | 2 | 896 | 99 | 9 | 31 | 0 | 113 | 726 | 3 | 2244 |
| | | % | 15,8% | 14,2% | 100,0% | 17,2% | 24,4% | 47,4% | 13,1% | 0,0% | 18,8% | 12,8% | 42,9% | 15,4% |
| | Franse Gemeenschap | Aantal | 19 | 13 | 0 | 70 | 10 | 0 | 3 | 0 | 9 | 44 | 0 | 168 |
| | | % | 1,4% | 1,2% | 0,0% | 1,3% | 2,5% | 0,0% | 1,3% | 0,0% | 1,5% | 0,8% | 0,0% | 1,2% |
| | Gemeente of OCMW | Aantal | 160 | 141 | 0 | 610 | 38 | 3 | 46 | 19 | 68 | 1078 | 1 | 2164 |
| | | % | 11,9% | 13,2% | 0,0% | 11,7% | 9,4% | 15,8% | 19,5% | 90,5% | 11,3% | 19,1% | 14,3% | 14,8% |
| | Intercommunale | Aantal | 22 | 16 | 0 | 126 | 9 | 1 | 3 | 0 | 14 | 210 | 0 | 401 |
| | | % | 1,6% | 1,5% | 0,0% | 2,4% | 2,2% | 5,3% | 1,3% | 0,0% | 2,3% | 3,7% | 0,0% | 2,7% |
| | Vlaamse Gemeenschap | Aantal | 18 | 23 | 0 | 50 | 3 | 0 | 8 | 0 | 4 | 141 | 0 | 247 |
| | | % | 1,3% | 2,1% | 0,0% | 1,0% | 0,7% | 0,0% | 3,4% | 0,0% | 0,7% | 2,5% | 0,0% | 1,7% |
| | Onderwijs | Aantal | 736 | 463 | 0 | 2279 | 172 | 4 | 74 | 0 | 264 | 1773 | 3 | 5768 |
| | | % | 54,6% | 43,2% | 0,0% | 43,6% | 42,4% | 21,1% | 31,4% | 0,0% | 44,0% | 31,4% | 42,9% | 39,5% |
| | Overheidsbedrijf | Aantal | 129 | 214 | 0 | 860 | 54 | 1 | 50 | 1 | 77 | 1364 | 0 | 2750 |
| | | % | 9,6% | 20,0% | 0,0% | 16,5% | 13,3% | 5,3% | 21,2% | 4,8% | 12,8% | 24,1% | 0,0% | 18,9% |
| Provincie | Aantal | 32 | 33 | 0 | 172 | 4 | 0 | 11 | 0 | 27 | 193 | 0 | 472 | |
| | % | 2,4% | 3,1% | 0,0% | 3,3% | 1,0% | 0,0% | 4,7% | 0,0% | 4,5% | 3,4% | 0,0% | 3,2% | |
| Waals Gewest | Aantal | 11 | 9 | 0 | 137 | 15 | 1 | 6 | 0 | 24 | 89 | 0 | 292 | |
| | % | 0,8% | 0,8% | 0,0% | 2,6% | 3,7% | 5,3% | 2,5% | 0,0% | 4,0% | 1,6% | 0,0% | 2,0% | |
| Totaal | Aantal | 1348 | 1072 | 2 | 5223 | 406 | 19 | 236 | 21 | 600 | 5651 | 7 | 14585 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 74: Kruistabel overheid * beslissingen in eerste aanleg in 2012

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | | | Totaal | |
|------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A134 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Type overheid | Benelux | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | Brussels Hoofdstedelijk Gewest | Aantal | 0 | 7 | 0 | 8 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 12 | 0 | 31 |
| | | % | 0,0% | 1,0% | 0,0% | 0,3% | 1,1% | 0,0% | 0,8% | 7,7% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,4% |
| | Duitstalige Gemeenschap | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,8% | 0,0% | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% |
| | Federaal | Aantal | 72 | 104 | 2 | 456 | 48 | 5 | 18 | 0 | 42 | 356 | 3 | 1106 |
| | | % | 16,0% | 14,1% | 100,0% | 17,9% | 25,4% | 38,5% | 14,1% | 0,0% | 19,0% | 13,0% | 60,0% | 15,7% |
| | Franse Gemeenschap | Aantal | 5 | 7 | 0 | 31 | 6 | 0 | 2 | 0 | 3 | 22 | 0 | 76 |
| | | % | 1,1% | 1,0% | 0,0% | 1,2% | 3,2% | 0,0% | 1,6% | 0,0% | 1,4% | 0,8% | 0,0% | 1,1% |
| | Gemeente of OCMW | Aantal | 60 | 88 | 0 | 282 | 20 | 2 | 22 | 11 | 23 | 506 | 0 | 1014 |
| | | % | 13,3% | 12,0% | 0,0% | 11,1% | 10,6% | 15,4% | 17,2% | 84,6% | 10,4% | 18,4% | 0,0% | 14,4% |
| | Intercommunale | Aantal | 3 | 4 | 0 | 51 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 85 | 0 | 150 |
| | | % | 0,7% | 0,5% | 0,0% | 2,0% | 0,5% | 7,7% | 0,8% | 0,0% | 1,8% | 3,1% | 0,0% | 2,1% |
| | Vlaamse Gemeenschap | Aantal | 6 | 13 | 0 | 31 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 72 | 0 | 126 |
| | | % | 1,3% | 1,8% | 0,0% | 1,2% | 0,5% | 0,0% | 2,3% | 0,0% | 0,0% | 2,6% | 0,0% | 1,8% |
| | Onderwijs | Aantal | 240 | 320 | 0 | 1102 | 79 | 3 | 49 | 0 | 97 | 824 | 2 | 2716 |
| | | % | 53,2% | 43,5% | 0,0% | 43,3% | 41,8% | 23,1% | 38,3% | 0,0% | 43,9% | 30,0% | 40,0% | 38,6% |
| | Autonom overheidsbedrijf | Aantal | 53 | 159 | 0 | 440 | 21 | 1 | 20 | 1 | 39 | 755 | 0 | 1489 |
| | | % | 11,8% | 21,6% | 0,0% | 17,3% | 11,1% | 7,7% | 15,6% | 7,7% | 17,6% | 27,5% | 0,0% | 21,1% |
| Provincie | Aantal | 9 | 26 | 0 | 72 | 2 | 0 | 5 | 0 | 8 | 77 | 0 | 199 | |
| | % | 2,0% | 3,5% | 0,0% | 2,8% | 1,1% | 0,0% | 3,9% | 0,0% | 3,6% | 2,8% | 0,0% | 2,8% | |
| Waals Gewest | Aantal | 3 | 7 | 0 | 70 | 9 | 1 | 6 | 0 | 5 | 33 | 0 | 134 | |
| | % | 0,7% | 1,0% | 0,0% | 2,8% | 4,8% | 7,7% | 4,7% | 0,0% | 2,3% | 1,2% | 0,0% | 1,9% | |
| Totaal | Aantal | 451 | 735 | 2 | 2543 | 189 | 13 | 128 | 13 | 221 | 2745 | 5 | 7045 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 75: Kruistabel overheid * beslissingen in eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | | Totaal | |
|------------------|--------------------------------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Type overheid | Brussels Hoofdstedelijk Gewest | Aantal | 4 | 1 | 11 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 11 | 0 | 29 |
| | | % | 0,4% | 0,3% | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 1,9% | 0,0% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,4% |
| | Duitstalige Gemeenschap | Aantal | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 15 |
| | | % | 0,4% | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,0% | 0,2% |
| | Federaal | Aantal | 141 | 48 | 440 | 51 | 4 | 13 | 0 | 71 | 370 | 0 | 1138 |
| | | % | 15,7% | 14,2% | 16,4% | 23,5% | 66,7% | 12,0% | 0,0% | 18,7% | 12,7% | 0,0% | 15,1% |
| | Franse Gemeenschap | Aantal | 14 | 6 | 39 | 4 | 0 | 1 | 0 | 6 | 22 | 0 | 92 |
| | | % | 1,6% | 1,8% | 1,5% | 1,8% | 0,0% | 0,9% | 0,0% | 1,6% | 0,8% | 0,0% | 1,2% |
| | Gemeente of OCMW | Aantal | 100 | 53 | 328 | 18 | 1 | 24 | 8 | 45 | 572 | 1 | 1150 |
| | | % | 11,1% | 15,7% | 12,2% | 8,3% | 16,7% | 22,2% | 100,0% | 11,9% | 19,7% | 50,0% | 15,3% |
| | Intercommunale | Aantal | 19 | 12 | 75 | 8 | 0 | 2 | 0 | 10 | 125 | 0 | 251 |
| | | % | 2,1% | 3,6% | 2,8% | 3,7% | 0,0% | 1,9% | 0,0% | 2,6% | 4,3% | 0,0% | 3,3% |
| | Vlaamse Gemeenschap | Aantal | 12 | 10 | 19 | 2 | 0 | 5 | 0 | 4 | 69 | 0 | 121 |
| | | % | 1,3% | 3,0% | 0,7% | 0,9% | 0,0% | 4,6% | 0,0% | 1,1% | 2,4% | 0,0% | 1,6% |
| | Onderwijs | Aantal | 496 | 143 | 1177 | 93 | 1 | 25 | 0 | 167 | 949 | 1 | 3052 |
| | | % | 55,3% | 42,4% | 43,9% | 42,9% | 16,7% | 23,1% | 0,0% | 44,1% | 32,7% | 50,0% | 40,5% |
| | Autonoom overheidsbedrijf | Aantal | 76 | 55 | 420 | 33 | 0 | 30 | 0 | 38 | 609 | 0 | 1261 |
| | | % | 8,5% | 16,3% | 15,7% | 15,2% | 0,0% | 27,8% | 0,0% | 10,0% | 21,0% | 0,0% | 16,7% |
| | Provincie | Aantal | 23 | 7 | 100 | 2 | 0 | 6 | 0 | 19 | 116 | 0 | 273 |
| | % | 2,6% | 2,1% | 3,7% | 0,9% | 0,0% | 5,6% | 0,0% | 5,0% | 4,0% | 0,0% | 3,6% | |
| Waals Gewest | Aantal | 8 | 2 | 67 | 6 | 0 | 0 | 0 | 19 | 56 | 0 | 158 | |
| | % | 0,9% | 0,6% | 2,5% | 2,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,0% | 1,9% | 0,0% | 2,1% | |
| Totaal | Aantal | 897 | 337 | 2680 | 217 | 6 | 108 | 8 | 379 | 2906 | 2 | 7540 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 76: Kruistabel plaats pensioencommissie * beslissing eerste aanleg in 2012-2013

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | | | Totaal | |
|-----------------------------|-----------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A134 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Plaats pensioencommissie | Antwerpen | Aantal | 190 | 101 | 0 | 389 | 48 | 1 | 18 | 0 | 64 | 950 | 0 | 1761 |
| | | % | 14,1% | 9,4% | 0,0% | 7,4% | 11,8% | 5,3% | 7,6% | 0,0% | 10,7% | 16,8% | 0,0% | 12,1% |
| | Brugge | Aantal | 52 | 118 | 0 | 355 | 28 | 0 | 19 | 1 | 10 | 392 | 0 | 975 |
| | | % | 3,9% | 11,0% | 0,0% | 6,8% | 6,9% | 0,0% | 8,1% | 4,8% | 1,7% | 6,9% | 0,0% | 6,7% |
| | Brussel | Aantal | 265 | 106 | 0 | 684 | 64 | 5 | 37 | 1 | 35 | 637 | 2 | 1836 |
| | | % | 19,7% | 9,9% | 0,0% | 13,1% | 15,8% | 26,3% | 15,7% | 4,8% | 5,8% | 11,3% | 28,6% | 12,6% |
| | Gent | Aantal | 161 | 211 | 0 | 389 | 48 | 0 | 29 | 0 | 21 | 715 | 0 | 1574 |
| | | % | 11,9% | 19,7% | 0,0% | 7,4% | 11,8% | 0,0% | 12,3% | 0,0% | 3,5% | 12,7% | 0,0% | 10,8% |
| | Hasselt | Aantal | 62 | 78 | 1 | 373 | 15 | 0 | 7 | 0 | 9 | 423 | 0 | 968 |
| | | % | 4,6% | 7,3% | 50,0% | 7,1% | 3,7% | 0,0% | 3,0% | 0,0% | 1,5% | 7,5% | 0,0% | 6,6% |
| | Kortrijk | Aantal | 1 | 26 | 0 | 92 | 3 | 0 | 5 | 0 | 2 | 74 | 0 | 203 |
| | | % | 0,1% | 2,4% | 0,0% | 1,8% | 0,7% | 0,0% | 2,1% | 0,0% | 0,3% | 1,3% | 0,0% | 1,4% |
| | Leuven | Aantal | 72 | 41 | 0 | 274 | 21 | 0 | 6 | 0 | 20 | 298 | 1 | 733 |
| | | % | 5,3% | 3,8% | 0,0% | 5,2% | 5,2% | 0,0% | 2,5% | 0,0% | 3,3% | 5,3% | 14,3% | 5,0% |
| | Charleroi | Aantal | 164 | 112 | 0 | 893 | 48 | 0 | 63 | 1 | 139 | 911 | 1 | 2332 |
| | | % | 12,2% | 10,4% | 0,0% | 17,1% | 11,8% | 0,0% | 26,7% | 4,8% | 23,2% | 16,1% | 14,3% | 16,0% |
| | Libramont | Aantal | 14 | 66 | 0 | 154 | 20 | 0 | 3 | 0 | 1 | 136 | 0 | 394 |
| | | % | 1,0% | 6,2% | 0,0% | 2,9% | 4,9% | 0,0% | 1,3% | 0,0% | 0,2% | 2,4% | 0,0% | 2,7% |
| | Luik | Aantal | 222 | 71 | 0 | 730 | 52 | 6 | 29 | 17 | 63 | 483 | 0 | 1673 |
| | | % | 16,5% | 6,6% | 0,0% | 14,0% | 12,8% | 31,6% | 12,3% | 81,0% | 10,5% | 8,5% | 0,0% | 11,5% |
| Namen | Aantal | 39 | 99 | 1 | 402 | 41 | 4 | 12 | 1 | 132 | 345 | 2 | 1078 | |
| | % | 2,9% | 9,2% | 50,0% | 7,7% | 10,1% | 21,1% | 5,1% | 4,8% | 22,0% | 6,1% | 28,6% | 7,4% | |
| Doornik | Aantal | 102 | 43 | 0 | 479 | 18 | 3 | 7 | 0 | 104 | 277 | 1 | 1034 | |
| | % | 7,6% | 4,0% | 0,0% | 9,2% | 4,4% | 15,8% | 3,0% | 0,0% | 17,3% | 4,9% | 14,3% | 7,1% | |
| Eupen | Aantal | 4 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 10 | 0 | 24 | |
| | % | 0,3% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,0% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,0% | 0,2% | |
| Totaal | Aantal | 1348 | 1072 | 2 | 5223 | 406 | 19 | 236 | 21 | 600 | 5651 | 7 | 14585 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 77: Kruistabel plaats pensioencommissie * beslissing eerste aanleg in 2012

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | | | Totaal | |
|-----------------------------|-----------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A134 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Plaats pensioencommissie | Antwerpen | Aantal | 78 | 84 | 0 | 202 | 26 | 1 | 13 | 0 | 22 | 467 | 0 | 893 |
| | | % | 17,3% | 11,4% | 0,0% | 7,9% | 13,8% | 7,7% | 10,2% | 0,0% | 10,0% | 17,0% | 0,0% | 12,7% |
| | Brugge | Aantal | 18 | 50 | 0 | 151 | 9 | 0 | 10 | 1 | 5 | 145 | 0 | 389 |
| | | % | 4,0% | 6,8% | 0,0% | 5,9% | 4,8% | 0,0% | 7,8% | 7,7% | 2,3% | 5,3% | 0,0% | 5,5% |
| | Brussel | Aantal | 23 | 16 | 0 | 127 | 10 | 0 | 4 | 0 | 0 | 159 | 0 | 339 |
| | | % | 5,1% | 2,2% | 0,0% | 5,0% | 5,3% | 0,0% | 3,1% | 0,0% | 0,0% | 5,8% | 0,0% | 4,8% |
| | Gent | Aantal | 73 | 131 | 0 | 191 | 31 | 0 | 16 | 0 | 3 | 390 | 0 | 835 |
| | | % | 16,2% | 17,8% | 0,0% | 7,5% | 16,4% | 0,0% | 12,5% | 0,0% | 1,4% | 14,2% | 0,0% | 11,9% |
| | Hasselt | Aantal | 1 | 70 | 1 | 178 | 7 | 0 | 5 | 0 | 4 | 192 | 0 | 458 |
| | | % | 0,2% | 9,5% | 50,0% | 7,0% | 3,7% | 0,0% | 3,9% | 0,0% | 1,8% | 7,0% | 0,0% | 6,5% |
| | Kortrijk | Aantal | 1 | 26 | 0 | 92 | 3 | 0 | 5 | 0 | 2 | 74 | 0 | 203 |
| | | % | 0,2% | 3,5% | 0,0% | 3,6% | 1,6% | 0,0% | 3,9% | 0,0% | 0,9% | 2,7% | 0,0% | 2,9% |
| | Leuven | Aantal | 24 | 32 | 0 | 134 | 8 | 0 | 4 | 0 | 9 | 161 | 1 | 373 |
| | | % | 5,3% | 4,4% | 0,0% | 5,3% | 4,2% | 0,0% | 3,1% | 0,0% | 4,1% | 5,9% | 20,0% | 5,3% |
| | Brussel | Aantal | 63 | 62 | 0 | 214 | 30 | 3 | 12 | 1 | 8 | 166 | 1 | 560 |
| | | % | 14,0% | 8,4% | 0,0% | 8,4% | 15,9% | 23,1% | 9,4% | 7,7% | 3,6% | 6,0% | 20,0% | 7,9% |
| | Charleroi | Aantal | 51 | 85 | 0 | 355 | 15 | 0 | 28 | 0 | 55 | 408 | 1 | 998 |
| | | % | 11,3% | 11,6% | 0,0% | 14,0% | 7,9% | 0,0% | 21,9% | 0,0% | 24,9% | 14,9% | 20,0% | 14,2% |
| | Libramont | Aantal | 10 | 34 | 0 | 95 | 8 | 0 | 2 | 0 | 0 | 83 | 0 | 232 |
| | | % | 2,2% | 4,6% | 0,0% | 3,7% | 4,2% | 0,0% | 1,6% | 0,0% | 0,0% | 3,0% | 0,0% | 3,3% |
| Luik | Aantal | 63 | 63 | 0 | 342 | 16 | 6 | 14 | 11 | 22 | 233 | 0 | 770 | |
| | % | 14,0% | 8,6% | 0,0% | 13,4% | 8,5% | 46,2% | 10,9% | 84,6% | 10,0% | 8,5% | 0,0% | 10,9% | |
| Namen | Aantal | 13 | 48 | 1 | 214 | 13 | 1 | 8 | 0 | 45 | 137 | 1 | 481 | |
| | % | 2,9% | 6,5% | 50,0% | 8,4% | 6,9% | 7,7% | 6,2% | 0,0% | 20,4% | 5,0% | 20,0% | 6,8% | |
| Doornik | Aantal | 33 | 34 | 0 | 246 | 13 | 2 | 6 | 0 | 46 | 129 | 1 | 510 | |
| | % | 7,3% | 4,6% | 0,0% | 9,7% | 6,9% | 15,4% | 4,7% | 0,0% | 20,8% | 4,7% | 20,0% | 7,2% | |
| Eupen | Aantal | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,1% | |
| Totaal | Aantal | 451 | 735 | 2 | 2543 | 189 | 13 | 128 | 13 | 221 | 2745 | 5 | 7045 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 78: Kruistabel plaats pensioencommissie * beslissing in eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | | | Totaal |
|-----------------------------|-----------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A3RP | A4 | AA | B | C | OnlyLTS | | |
| Plaats pensioencommissie | Antwerpen | Aantal | 112 | 17 | 187 | 22 | 0 | 5 | 0 | 42 | 483 | 0 | 868 |
| | | % | 12,5% | 5,0% | 7,0% | 10,1% | 0,0% | 4,6% | 0,0% | 11,1% | 16,6% | 0,0% | 11,5% |
| | Brugge | Aantal | 34 | 68 | 204 | 19 | 0 | 9 | 0 | 5 | 247 | 0 | 586 |
| | | % | 3,8% | 20,2% | 7,6% | 8,8% | 0,0% | 8,3% | 0,0% | 1,3% | 8,5% | 0,0% | 7,8% |
| | Brussel | Aantal | 179 | 28 | 343 | 24 | 2 | 21 | 0 | 27 | 312 | 1 | 937 |
| | | % | 20,0% | 8,3% | 12,8% | 11,1% | 33,3% | 19,4% | 0,0% | 7,1% | 10,7% | 50,0% | 12,4% |
| | Gent | Aantal | 88 | 80 | 198 | 17 | 0 | 13 | 0 | 18 | 325 | 0 | 739 |
| | | % | 9,8% | 23,7% | 7,4% | 7,8% | 0,0% | 12,0% | 0,0% | 4,7% | 11,2% | 0,0% | 9,8% |
| | Hasselt | Aantal | 61 | 8 | 195 | 8 | 0 | 2 | 0 | 5 | 231 | 0 | 510 |
| | | % | 6,8% | 2,4% | 7,3% | 3,7% | 0,0% | 1,9% | 0,0% | 1,3% | 7,9% | 0,0% | 6,8% |
| | Leuven | Aantal | 48 | 9 | 140 | 13 | 0 | 2 | 0 | 11 | 137 | 0 | 360 |
| | | % | 5,4% | 2,7% | 5,2% | 6,0% | 0,0% | 1,9% | 0,0% | 2,9% | 4,7% | 0,0% | 4,8% |
| | Charleroi | Aantal | 113 | 27 | 538 | 33 | 0 | 35 | 1 | 84 | 503 | 0 | 1334 |
| | | % | 12,6% | 8,0% | 20,1% | 15,2% | 0,0% | 32,4% | 12,5% | 22,2% | 17,3% | 0,0% | 17,7% |
| | Libramont | Aantal | 4 | 32 | 59 | 12 | 0 | 1 | 0 | 1 | 53 | 0 | 162 |
| | | % | 0,4% | 9,5% | 2,2% | 5,5% | 0,0% | 0,9% | 0,0% | 0,3% | 1,8% | 0,0% | 2,1% |
| | Luik | Aantal | 159 | 8 | 388 | 36 | 0 | 15 | 6 | 41 | 250 | 0 | 903 |
| | | % | 17,7% | 2,4% | 14,5% | 16,6% | 0,0% | 13,9% | 75,0% | 10,8% | 8,6% | 0,0% | 12,0% |
| | Namen | Aantal | 26 | 51 | 188 | 28 | 3 | 4 | 1 | 87 | 208 | 1 | 597 |
| | | % | 2,9% | 15,1% | 7,0% | 12,9% | 50,0% | 3,7% | 12,5% | 23,0% | 7,2% | 50,0% | 7,9% |
| Doornik | Aantal | 69 | 9 | 233 | 5 | 1 | 1 | 0 | 58 | 148 | 0 | 524 | |
| | % | 7,7% | 2,7% | 8,7% | 2,3% | 16,7% | 0,9% | 0,0% | 15,3% | 5,1% | 0,0% | 6,9% | |
| Eupen | Aantal | 4 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 20 | |
| | % | 0,4% | 0,0% | 0,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,3% | 0,0% | 0,3% | |
| Totaal | Aantal | 897 | 337 | 2680 | 217 | 6 | 108 | 8 | 379 | 2906 | 2 | 7540 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 79: Kruistabel beslissingen beroep * beslissingen eerste aanleg in 2012-2013

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | Totaal | |
|-------------------|---------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A3RP | A4 | B | C | OnlyLTS | | |
| Beslissing beroep | A0 | Aantal | 6 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 11 |
| | | % | 31,6% | 0,0% | 1,7% | 0,0% | 0,0% | 3,8% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 1,7% |
| | A1 | Aantal | 1 | 7 | 1 | 1 | 0 | 4 | 8 | 13 | 0 | 35 |
| | | % | 5,3% | 9,9% | 0,6% | 4,8% | 0,0% | 15,4% | 7,2% | 5,5% | 0,0% | 5,3% |
| | A2 | Aantal | 1 | 19 | 128 | 6 | 0 | 6 | 53 | 69 | 0 | 282 |
| | | % | 5,3% | 26,8% | 72,7% | 28,6% | 0,0% | 23,1% | 47,7% | 29,2% | 0,0% | 42,6% |
| | A3 | Aantal | 1 | 2 | 5 | 10 | 1 | 0 | 10 | 8 | 0 | 37 |
| | | % | 5,3% | 2,8% | 2,8% | 47,6% | 100,0% | 0,0% | 9,0% | 3,4% | 0,0% | 5,6% |
| | A3RP | Aantal | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% |
| | A4 | Aantal | 4 | 9 | 1 | 0 | 0 | 7 | 13 | 16 | 0 | 50 |
| | | % | 21,1% | 12,7% | 0,6% | 0,0% | 0,0% | 26,9% | 11,7% | 6,8% | 0,0% | 7,6% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 24 | 18 | 0 | 49 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 2,8% | 9,5% | 0,0% | 0,0% | 21,6% | 7,6% | 0,0% | 7,4% |
| | C | Aantal | 6 | 34 | 32 | 2 | 0 | 8 | 3 | 110 | 0 | 195 |
| | | % | 31,6% | 47,9% | 18,2% | 9,5% | 0,0% | 30,8% | 2,7% | 46,6% | 0,0% | 29,5% |
| | OnlyLTS | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,4% | 100,0% | 0,3% |
| Totaal | Aantal | 19 | 71 | 176 | 21 | 1 | 26 | 111 | 236 | 1 | 662 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 80: Kruistabel beslissing in beroep * beslissing in eerste aanleg in 2012

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | | | Totaal | |
|-------------------|---------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A3RP | A4 | B | C | OnlyLTS | | |
| Beslissing beroep | A0 | Aantal | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | % | 22,2% | 0,0% | 1,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,1% |
| | A1 | Aantal | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 8 | 0 | 18 |
| | | % | 0,0% | 13,2% | 1,0% | 0,0% | 0,0% | 11,1% | 4,4% | 6,6% | 0,0% | 5,1% |
| | A2 | Aantal | 0 | 11 | 76 | 3 | 0 | 5 | 23 | 32 | 0 | 150 |
| | | % | 0,0% | 28,9% | 72,4% | 27,3% | 0,0% | 27,8% | 51,1% | 26,2% | 0,0% | 42,9% |
| | A3 | Aantal | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 0 | 2 | 5 | 0 | 18 |
| | | % | 11,1% | 2,6% | 1,9% | 54,5% | 100,0% | 0,0% | 4,4% | 4,1% | 0,0% | 5,1% |
| | A4 | Aantal | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 4 | 6 | 8 | 0 | 27 |
| | | % | 22,2% | 18,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 22,2% | 13,3% | 6,6% | 0,0% | 7,7% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 12 | 9 | 0 | 25 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 2,9% | 9,1% | 0,0% | 0,0% | 26,7% | 7,4% | 0,0% | 7,1% |
| | C | Aantal | 4 | 14 | 21 | 1 | 0 | 7 | 0 | 59 | 0 | 106 |
| | | % | 44,4% | 36,8% | 20,0% | 9,1% | 0,0% | 38,9% | 0,0% | 48,4% | 0,0% | 30,3% |
| | OnlyLTS | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,8% | 100,0% | 0,6% |
| Totaal | Aantal | 9 | 38 | 105 | 11 | 1 | 18 | 45 | 122 | 1 | 350 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 81: Kruistabel beslissingen in beroep * beslissingen in eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | Totaal | |
|-------------------|--------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | B | C | | |
| Beslissing beroep | A0 | Aantal | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| | | % | 40,0% | 0,0% | 1,4% | 0,0% | 12,5% | 0,0% | 0,9% | 2,2% |
| | A1 | Aantal | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 6 | 5 | 17 |
| | | % | 10,0% | 6,1% | 0,0% | 10,0% | 25,0% | 9,1% | 4,4% | 5,4% |
| | A2 | Aantal | 1 | 8 | 52 | 3 | 1 | 30 | 37 | 132 |
| | | % | 10,0% | 24,2% | 73,2% | 30,0% | 12,5% | 45,5% | 32,5% | 42,3% |
| | A3 | Aantal | 0 | 1 | 3 | 4 | 0 | 8 | 3 | 19 |
| | | % | 0,0% | 3,0% | 4,2% | 40,0% | 0,0% | 12,1% | 2,6% | 6,1% |
| | A3RP | Aantal | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 1,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,3% |
| | A4 | Aantal | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 7 | 8 | 23 |
| | | % | 20,0% | 6,1% | 1,4% | 0,0% | 37,5% | 10,6% | 7,0% | 7,4% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 12 | 9 | 24 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 2,8% | 10,0% | 0,0% | 18,2% | 7,9% | 7,7% |
| C | Aantal | 2 | 20 | 11 | 1 | 1 | 3 | 51 | 89 | |
| | % | 20,0% | 60,6% | 15,5% | 10,0% | 12,5% | 4,5% | 44,7% | 28,5% | |
| Totaal | Aantal | 10 | 33 | 71 | 10 | 8 | 66 | 114 | 312 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 82: Kruistabel eindbeslissing * beslissingen in eerste aanleg in 2012-2013

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | Totaal | |
|----------------|--------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | B | C | | |
| Eindbeslissing | A0 | Aantal | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | | % | 50,0% | 12,5% | 5,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,3% |
| | A1 | Aantal | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| | | % | 16,7% | 25,0% | 7,7% | 0,0% | 20,0% | 15,4% | 2,5% | 8,8% |
| | A2 | Aantal | 0 | 3 | 29 | 0 | 0 | 2 | 5 | 39 |
| | | % | 0,0% | 37,5% | 74,4% | 0,0% | 0,0% | 15,4% | 12,5% | 34,5% |
| | A3 | Aantal | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 5,1% | 100,0% | 0,0% | 7,7% | 0,0% | 4,4% |
| | A4 | Aantal | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 | 7 |
| | | % | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 60,0% | 7,7% | 5,0% | 6,2% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 10 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 46,2% | 10,0% | 8,8% |
| | C | Aantal | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 27 | 35 |
| | | % | 16,7% | 25,0% | 7,7% | 0,0% | 20,0% | 7,7% | 67,5% | 31,0% |
| OnlyLTS | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,5% | 0,9% | |
| Totaal | Aantal | 6 | 8 | 39 | 2 | 5 | 13 | 40 | 113 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 83: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in eerste aanleg in 2012

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | Totaal | |
|----------------|--------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | B | C | | |
| Eindbeslissing | A0 | Aantal | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | % | 33,3% | 14,3% | 7,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 4,8% |
| | A1 | Aantal | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 9 |
| | | % | 33,3% | 28,6% | 7,1% | 0,0% | 25,0% | 20,0% | 3,3% | 10,8% |
| | A2 | Aantal | 0 | 2 | 20 | 0 | 0 | 2 | 3 | 27 |
| | | % | 0,0% | 28,6% | 71,4% | 0,0% | 0,0% | 20,0% | 10,0% | 32,5% |
| | A3 | Aantal | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 3,6% | 100,0% | 0,0% | 10,0% | 0,0% | 3,6% |
| | A4 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 5 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 10,0% | 6,7% | 6,0% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 8 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 40,0% | 13,3% | 9,6% |
| | C | Aantal | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 19 | 26 |
| | | % | 33,3% | 28,6% | 10,7% | 0,0% | 25,0% | 0,0% | 63,3% | 31,3% |
| OnlyLTS | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 3,3% | 1,2% | |
| Totaal | Aantal | 3 | 7 | 28 | 1 | 4 | 10 | 30 | 83 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 84: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in eerste aanleg in 2013

| | | Beslissing eerste aanleg | | | | | | | Totaal | |
|----------------|--------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | B | C | | |
| Eindbeslissing | A0 | Aantal | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,7% |
| | A1 | Aantal | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 9,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 3,3% |
| | A2 | Aantal | 0 | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 2 | 12 |
| | | % | 0,0% | 100,0% | 81,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 20,0% | 40,0% |
| | A3 | Aantal | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 9,1% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,7% |
| | A4 | Aantal | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | | % | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 6,7% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 66,7% | 0,0% | 6,7% |
| | C | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 9 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 80,0% | 30,0% |
| Totaal | Aantal | 3 | 1 | 11 | 1 | 1 | 3 | 10 | 30 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 85: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in beroep in 2012-2013

| | | Beslissing beroep | | | | | | | | | Totaal |
|----------------|--------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | B | C | OnlyLTS | | |
| Eindbeslissing | A0 | Aantal | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | | % | 100,0% | 33,3% | 4,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,7% |
| | A1 | Aantal | 0 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| | | % | 0,0% | 66,7% | 10,6% | 0,0% | 25,0% | 9,1% | 0,0% | 0,0% | 8,6% |
| | A2 | Aantal | 0 | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 38 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 76,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,9% | 0,0% | 36,2% |
| | A3 | Aantal | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 4,3% | 100,0% | 0,0% | 9,1% | 0,0% | 0,0% | 4,8% |
| | A4 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 75,0% | 9,1% | 2,9% | 0,0% | 4,8% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 8 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 2,1% | 0,0% | 0,0% | 63,6% | 0,0% | 0,0% | 7,6% |
| | C | Aantal | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 31 | 0 | 33 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 2,1% | 0,0% | 0,0% | 9,1% | 91,2% | 0,0% | 31,4% |
| OnlyLTS | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 1,0% | |
| Totaal | Aantal | 3 | 3 | 47 | 2 | 4 | 11 | 34 | 1 | 105 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 86: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in beroep in 2012

| | | Beslissing beroep | | | | | | | | | Totaal |
|----------------|--------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| | | A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | B | C | OnlyLTS | | |
| Eindbeslissing | A0 | Aantal | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | % | 100,0% | 33,3% | 5,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,1% |
| | A1 | Aantal | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| | | % | 0,0% | 66,7% | 11,8% | 0,0% | 33,3% | 11,1% | 0,0% | 0,0% | 10,3% |
| | A2 | Aantal | 0 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 26 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 73,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 3,8% | 0,0% | 33,3% |
| | A3 | Aantal | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 2,9% | 100,0% | 0,0% | 11,1% | 0,0% | 0,0% | 3,8% |
| | A4 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 66,7% | 11,1% | 3,8% | 0,0% | 5,1% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 7 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 2,9% | 0,0% | 0,0% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 9,0% |
| | C | Aantal | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 25 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 2,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 92,3% | 0,0% | 32,1% |
| OnlyLTS | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 1,3% | |
| Totaal | Aantal | 1 | 3 | 34 | 1 | 3 | 9 | 26 | 1 | 78 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 87: Kruistabel eindbeslissing * beslissing in beroep in 2013

| | | Beslissing beroep | | | | | | | Totaal |
|----------------|--------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | A0 | A2 | A3 | A4 | B | C | | |
| Eindbeslissing | A0 | Aantal | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7,4% |
| | A1 | Aantal | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 7,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 3,7% |
| | A2 | Aantal | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 1 | 12 |
| | | % | 0,0% | 84,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 12,5% | 44,4% |
| | A3 | Aantal | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % | 0,0% | 7,7% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7,4% |
| | A4 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 3,7% |
| | B | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 3,7% |
| | C | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 8 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 87,5% | 29,6% |
| Totaal | Aantal | 2 | 13 | 1 | 1 | 2 | 8 | 27 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 88: Kruistabel maanden A3 eerste aanleg * voorwaarden A3 eerste aanleg in 2012-2013

| | | Voorwaarden A3 eerste aanleg | | | | | Totaal | |
|-----------------------------|--------|------------------------------|---------------------|--------------------------------|-----------|-----------|--------|-------|
| | | Aangepaste taak | Andere werkomgeving | Bepaald door arbeidsgeneesheer | Deeltijds | Halftijds | | |
| Maanden A3 eerste aanleg | 0 | Aantal | 0 | 0 | 1 | 13 | 1 | 15 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 7,3% | 0,5% | 3,7% |
| | 1 | Aantal | 10 | 1 | 0 | 130 | 98 | 239 |
| | | % | 38,5% | 33,3% | 0,0% | 73,0% | 49,7% | 58,9% |
| | 2 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 4,1% | 2,0% |
| | 3 | Aantal | 4 | 0 | 0 | 30 | 83 | 117 |
| | | % | 15,4% | 0,0% | 0,0% | 16,9% | 42,1% | 28,8% |
| | 4 | Aantal | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | % | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,6% | 0,0% | 0,5% |
| | 5 | Aantal | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 3,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% |
| | 6 | Aantal | 11 | 1 | 1 | 3 | 5 | 21 |
| | | % | 42,3% | 33,3% | 50,0% | 1,7% | 2,5% | 5,2% |
| 12 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,6% | 1,0% | 0,7% | |
| Totaal | Aantal | 26 | 3 | 2 | 178 | 197 | 406 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 89: kruistabel maanden A3 eerste aanleg * voorwaarden A3 eerste aanleg in 2012

| | | Voorwaarden A3 eerste aanleg | | | | | Totaal | |
|-----------------------------|--------|------------------------------|---------------------|--------------------------------|-----------|-----------|--------|-------|
| | | Aangepaste taak | Andere werkomgeving | Bepaald door arbeidsgeneesheer | Deeltijds | Halftijds | | |
| Maanden A3 eerste aanleg | 0 | Aantal | 0 | 0 | 1 | 13 | 1 | 15 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 13,4% | 1,3% | 7,9% |
| | 1 | Aantal | 3 | 0 | 0 | 54 | 38 | 95 |
| | | % | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 55,7% | 50,0% | 50,3% |
| | 2 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,6% | 1,1% |
| | 3 | Aantal | 3 | 0 | 0 | 27 | 32 | 62 |
| | | % | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 27,8% | 42,1% | 32,8% |
| | 4 | Aantal | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,5% |
| | 5 | Aantal | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 8,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,5% |
| 6 | Aantal | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 12 | |
| | % | 41,7% | 50,0% | 50,0% | 3,1% | 2,6% | 6,3% | |
| 12 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,3% | 0,5% | |
| Totaal | Aantal | 12 | 2 | 2 | 97 | 76 | 189 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Tabel 90: Kruistabel maanden A3 eerste aanleg * voorwaarden A3 eerste aanleg in 2013

| | | Voorwaarden A3 eerste aanleg | | | | | Totaal |
|-----------------------------|--------|------------------------------|---------------------|-----------|-----------|--------|--------|
| | | Aangepaste taak | Andere werkomgeving | Deeltijds | Halftijds | | |
| Maanden A3 eerste aanleg | 1 | Aantal | 7 | 1 | 76 | 60 | 144 |
| | | % | 50,0% | 100,0% | 93,8% | 49,6% | 66,4% |
| | 2 | Aantal | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,0% | 2,8% |
| | 3 | Aantal | 1 | 0 | 3 | 51 | 55 |
| | | % | 7,1% | 0,0% | 3,7% | 42,1% | 25,3% |
| | 4 | Aantal | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 1,2% | 0,0% | 0,5% |
| | 6 | Aantal | 6 | 0 | 0 | 3 | 9 |
| | | % | 42,9% | 0,0% | 0,0% | 2,5% | 4,1% |
| | 12 | Aantal | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 1,2% | 0,8% | 0,9% |
| Totaal | Aantal | 14 | 1 | 81 | 121 | 217 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

BIJLAGE 2. UITTREKSEL BESTAND MEDEX

| Tr ea ti ng ce nt er | Gebor en jjmm | FI Deci sion type | FI M on th s | FI po in ts | FI Exam Date | FI Condi tion | FI Motivation | AP Decisio n type | AP Mo nths | AP po in ts | AP Condi tion | AR Decisi on type | AR Mo nths | AR po in ts | AR Condi tio n | Administration | Level | |
|--|---------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|--------------------|---------------------|---|-------------------------|------------------|----------------------|---------------------|----------------------------|------------------|----------------------|-------------------------|----------------|---|--------------------------------------|
| 24 | 4508 | C | | 1 | 04/12/ 2012 | | Enseignante pensionnee legalement le 01/09/2010. Lombalgies residuelles sur AT du 21/09/2009 consolide a 0% le 01/09/2011 par retour a l'etat anterieur d'oseoporose. Cet etat ne permet plus d'envisager raisonnablement une reprise normale et reguliere d'une quelconque activite professionnelle. | | | | | | | | | | Ministere de la Federation Wallonie- Bruxelles Direction generale des Personnels de l'Enseignement organise Direction deconcentree de Liege | FREN CH_C OMM UNIT Y |
| 25 | 5707 | A2 | 4 | | 03/05 /2012 | | Patiente de 35 ans, enseignante, en disponibilite depuis septembre 2011 pour syndrome depressif reactionnel a une sclerose en plaque diagnostiquee en 2008. | A2 | 4 | | | C | | 9 | | | Federation Wallonie - Bruxelles Personnels de L'enseignement Subventionne Direction Deconcentree de Namur | FRE NCH _CO MM UNIT Y |
| 11 | 4606 | C | | 5 | 08/03/ 2012 | | 65-jarige rechter arbeidsrechtbank in ziekteverlof sinds 04-04-2011. Diagnose: bilaterale opticusneuropathie. Er is weinig tot geen evolutie in de toestand. Werkhervatting is niet meer realistisch zodat er kan geopteerd worden voor een pensioenstelling. | | | | | | | | | | SPF Justice Direction generale de l'Organisation judiciaire (DG OJ) Personnel de la magistrature (OJ I) | FEDE RAL |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|----|---|----|------------|--|--|----|----|--|--|--|--|--|---|------------------|
| 24 | 4707 | C | | 0 | 06/09/2012 | | Homme de 65 ans, en conge de maladie depuis le 09/01/2012 et en disponibilite depuis le 01/02/2012 pour AVC. | | | | | | | | Ministere de la Federation Wallonie-Bruxelles Direction generale des Personnels de l'Enseignement organise Direction deconcentree de Liege | FRENCH_COMMUNITY |
| 24 | 4708 | A4 | | | 24/07/2012 | Emploi type administratif hors enseignement. | Sequelles traumatiques au pouce gauche chez un professeur de pratique professionnelle peinture, avec douleur et manque de force a la main gauche. Cet etat justifie une inaptitude definitive a l'exercice normal et regulier de sa fonction. Une reaffectation dans un autre emploi reste cependant envisageable. | | | | | | | | Federation Wallonie - Bruxelles Personnels de L'enseignement Subventionne Direction Deconcentree de Namur | FRENCH_COMMUNITY |
| 24 | 4912 | C | | 14 | 19/04/2012 | | Magistrate agee de 62 ans, en arret de travail depuis le 26.12.2000 pour sequelles neurologiques d'un carvernome vertebraal (D10) avec paraplegie et spaticite du membre inferieur gauche. | A2 | 10 | | | | | | SPF Justice Services centraux | FEDERAL |
| 24 | 4708 | A2 | 3 | | 30/08/2012 | | Homme de 65 ans, enseignant en maconnerie, dans l'enseignement special, absent depuis son accident du travail du 24/09/2008 (tendinopathie sus epineux) Situation evolutive. traitement medicamenteux actuel : Brexine; Clozan, Wellbutrin, cardioaspirine, lipitor, thyrixine, domperidone, oxaepzam, rasilez 300 mg, | | | | | | | | Ministere de la Federation Wallonie-Bruxelles Direction generale des Personnels de l'Enseignement organise Direction deconcentree du Luxembourg | FRENCH_COMMUNITY |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|----|---|---|------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|------------------|
| 25 | 4809 | C | | 3 | 27/03/2012 | | Patient en incapacite depuis le 30-01-2007 des suites d'un accident de travail avec sequelles lombalgies et syndrome depressif. En outre, patient vasculaire avec sequelle d'infarctus et claudication intermittente. Les lombalgies severes et invalidentes, les difficultes de deplacement rendent toute reprise impossible. | | | | | | | | Min. de la C.f. Ens. Subv. Second. Dir. Dec. de Liege | FRENCH_COMMUNITY |
| 21 | 4809 | C | | 1 | 15/06/2012 | | Femme de 63 ans, Employeee administrative, en conge depuis le 31/05/2010 et en disponibilite depuis le 16/06/2010 pour un cancer du sein gauche traite par chimiotherapie neoadjuvante, mastectomie et radiotherapie. L'etat de sante actuel n'est pas compatible avec une reprise de travail ni toute autre fonction eu egard a sa symptomatologique d'asthenie importante due au traitement oncologique. | | | | | | | | Administration communale de Waterloo | COMM |
| 26 | 4810 | C | | 0 | 11/02/2013 | | Homme de 64 ans en itt pour protheses totales de hanches bilaterales. Toute reprise est impossible. Pour memoir, le patient signale qu'il est pensionne depuis le 01/01/2013. | | | | | | | | SPF Finances | FEDERAL |
| 26 | 4811 | A2 | 3 | | 12/03/2012 | | Homme de 63 ans, agent des postes (distribution), en conge de maladie depuis le 30.05.2011 et en disponibilite depuis le 30.06.2011 pour une rupture de la coiffe a droite et dont l'evolution ne permet pas encore une reprise des activites. | | | | | | | | Bpost Ressources Humaines et Organisation | FEDERAL |
| 21 | 4902 | C | | 4 | 26/04/2013 | | Homme, age de 64 ans, employe d'accueil, en conge de maladie depuis le 26 decembre | | | | | | | | CPAS d'Auderghem | COMM |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|----|----|--|------------|---------------|---|---|--|--|---|--|--|--|--|--|---|-----------------------------------|
| | | | | | | | 2011 et en disponibilité depuis le 6 février 2012 à la suite d'une amputation bilatérale aux membres inférieurs avec importante impotence fonctionnelle à la marche ne permettant plus d'envisager raisonnablement une reprise normale et régulière d'une quelconque activité professionnelle. | | | | | | | | | | | |
| 24 | 4904 | A2 | 6 | | 08/11/2012 | | Femme de 63 ans, en maladie depuis le 20/08.2012 et en disponibilité 1.09.2012 pour néoplasie . Intervention 21.08.2012 pour tumorectomie suivie d'un évidement ganglionnaire le 10.09.2012. Actuellement en cours de Radiothérapie. Fatigue et asthénie rendant toute reprise du travail impossible actuellement. | | | | | | | | | | Service Public de Wallonie (SPW) | WAL LOO N_CO MMU NITY |
| 11 | 6601 | A3 | 3 | | 17/09/2012 | Halve dagtaak | half-time vanaf begin oktober voor 3 maanden | | | | | | | | | | Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming Werkstation 6 | FLEM ISH_ COM MUNI TY |
| 22 | 5803 | B | 12 | | 22/07/2013 | | Burnout : l'intéressée ne nous paraît plus apte à gérer le stress lié à ses fonctions. | C | | | 1 | | | | | | Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles Direction générale des Personnels de l'Enseignement organise Direction déconcentrée du Hainaut | FREN CH_C OMM UNIT Y |

BIJLAGE 3. UITTREKSEL SPSS-BESTAND

| Plaats pensioen-commissie | Leeftijd | Jaar | Beslissing eerste aanleg | Maanden A2 | Maanden A3 | Maanden B | Punten C | Voorwaarden A3 | Voorwaarden A4 | Beroep | Eind-beslissing | Overheden |
|---------------------------|----------|------|--------------------------|------------|------------|-----------|----------|----------------|----------------|----------|-----------------|-----------|
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 5 | Onbekend | Onbekend | A1 | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | A1 | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 40-44 | 2012 | A4 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Andere functie | A4 | A4 | Federaal |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 14 | Onbekend | Onbekend | C | C | Federaal |
| Antwerpen | 45-49 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 3 | Onbekend | Onbekend | C | C | Federaal |
| Antwerpen | 30-34 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 0 | Onbekend | Onbekend | C | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 30-34 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 0 | Onbekend | Onbekend | C | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 35-39 | 2012 | A4 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Ander werk | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | A4 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Ander werk | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 35-39 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 45-49 | 2012 | A3 | 99 | 6 | 99 | 99 | Halftijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 30-34 | 2012 | A3 | 99 | 3 | 99 | 99 | Halftijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 35-39 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Halftijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Halftijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 40-44 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 18 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 15 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 15 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 35-39 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 12 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 12 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 12 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 7 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 6 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 65-69 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 5 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 4 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 4 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 4 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 40-44 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Antwerpen | 45-49 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------|------|----|----|----|----|----|-----------|-------------------------|----------|----------|------------------|
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A0 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A0 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Overheidsbedrijf |
| Antwerpen | 45-49 | 2012 | B | 99 | 99 | 12 | 99 | Onbekend | Onbekend | A4 | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 45-49 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | B | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | C | C | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | A4 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Administratieve functie | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Halftijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 35-39 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 45-49 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 45-49 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------|------|----|----|----|----|----|-----------|---------------------|----------|----------|------------------|
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 2 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Gemeente of OCMW |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Provincie |
| Antwerpen | 55-59 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Provincie |
| Antwerpen | 60-64 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Provincie |
| Brugge | 35-39 | 2012 | A2 | 4 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | A2 | A2 | Federaal |
| Brugge | 45-49 | 2012 | B | 99 | 99 | 18 | 99 | Onbekend | Onbekend | B | B | Federaal |
| Brugge | 45-49 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | C | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 40-44 | 2012 | A4 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 55-59 | 2012 | A4 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Andere werkomgeving | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 35-39 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 50-54 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 35-39 | 2012 | A3 | 99 | 3 | 99 | 99 | Halftijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 50-54 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Halftijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 50-54 | 2012 | A3 | 99 | 1 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 14 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|-------|------|----|----|----|----|----|-----------|-------------------------|----------|----------|-----------|
| Brugge | 50-54 | 2012 | A2 | 4 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 50-54 | 2012 | A2 | 4 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 55-59 | 2012 | A2 | 4 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 30-34 | 2012 | A2 | 3 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 35-39 | 2012 | A2 | 3 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 35-39 | 2012 | A2 | 3 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 35-39 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 35-39 | 2012 | A1 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Federaal |
| Brugge | 45-49 | 2012 | A4 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Administratieve functie | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 45-49 | 2012 | A4 | 99 | 99 | 99 | 99 | Onbekend | Administratieve functie | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 30-34 | 2012 | A3 | 99 | 3 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 35-39 | 2012 | A3 | 99 | 3 | 99 | 99 | Deeltijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 25-29 | 2012 | A3 | 99 | 3 | 99 | 99 | Halftijds | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 16 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 45-49 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 13 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 12 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 35-39 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 9 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 9 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 8 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 50-54 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 7 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 45-49 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 6 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 6 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |
| Brugge | 55-59 | 2012 | C | 99 | 99 | 99 | 6 | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onbekend | Onderwijs |