

Vergelijking statuten kinderbegeleiders in de gezinsopvang en de groepsopvang

Noot vooraf

Deze nota is opgesteld in samenspraak tussen de sociale partners in de sector kinderopvang (de werknemersorganisaties en de werkgeverskoepels). In deze nota loodsen we elke belanghebbende, van organisator over (kandidaat) onthaalouder tot kinderbegeleider in gezinsopvang en groepsopvang, doorheen de verschillende statuten. Elk statuut heeft eigen loon – en werkvoorwaarden en is het resultaat van sectoraal sociaal overleg tussen vakbonden en werkgevers. Het Agentschap Opgroeien is niet bevoegd voor deze materie maar stelt op vraag van de sociale partners deze informatie beschikbaar op haar website.

Inleiding

Deze nota gaat in op 3 bestaande statuten:

- Het **Sui Generis statuut** is sinds 1 april 2003 van kracht als overgangstatuut naar een volwaardige sociale bescherming van onthaalouders. In dit statuut is de onthaalhouder geen werknemer of zelfstandige. Hij/zij krijgt via dit eigen statuut ('sui generis') beperkte toegang tot de sociale zekerheid. Wie in het sui generis statuut zit, kan sinds april 2026 op elk moment vrijwillig overstappen naar het werknemersstatuut (zie hierna). Dit gebeurt in overleg met en op aanvraag van de organisator waarbij de onthaalouder aangesloten is. Zowel onthaalouders in de gezinsopvang als in de groepsopvang door samenwerkende onthaalouders kunnen onder dit statuut vallen.
- Het **werknemersstatuut onthaalouders in gezinsopvang** is in 2015 gestart als een proefproject en creëert een werknemersstatuut in de zogenaamde *huisarbeid*. Sinds deze invoering is het project op vraag van de Vlaamse regering meermaals *geëvalueerd*. Na iedere evaluatie werd het verbeterd, verlengd en uitgebreid. Zo hebben alle onthaalhouders uit het proefproject het werknemersstatuut permanent kunnen behouden (Besluit Vlaamse Regering 24 maart 2023).

Sinds 1 april 2026 starten onthaalouders die aansluiten bij een “organisator gezinsopvang” verplicht in dit statuut. Deze onthaalouders worden nu **kinderbegeleiders in de gezinsopvang** genoemd.

- In uitvoering van [het plan kinderopvang 2025-2029](#) van de Vlaamse Regering kunnen organisatoren ingaan op een oproep om de subsidie voor bestaande vergunde locaties groepsopvang door samenwerkende onthaalouders te laten omzetten van subsidietarief voor gezinsopvang (Trap1+Trap 2) naar subsidietarief voor groepsopvang (Trap1+Trap 2). Het plan kinderopvang 2025-2026 voorziet in punt 2.1 dat deze legislatuur 3000 plaatsen in deze locaties de overgang naar subsidietarief groepsopvang kunnen maken. Dit zal gebeuren met drie oproepfasen (2026, 2028 en 2029) fases. Voor de [eerste oproepfase](#), tot omschakeling van het subsidietarief voor alvast 750 plaatsen, kunnen aanvragen bij Agentschap Opgroeien worden ingestuurd vanaf 1 juli 2026. In de locaties waarvoor op basis van [het beslissingskader](#) de aanvraag positief beslist wordt door het agentschap Opgroeien, gaan de onthaalouders die in die specifieke locaties samenwerken, dan over naar het werknemersstatuut. Deze onthaalouders worden dan **kinderbegeleiders in de groepsopvang**. Dit betekent concreet dat ze hetzelfde loon en verlofpakket van de kinderbegeleiders in groepsopvang trap 2 krijgen. We zetten hierna de verschillen en overeenkomsten tussen het sui generis statuut en het gewone werknemersstatuut voor jou op een rij.

Arbeidsovereenkomst of samenwerkingsovereenkomst?

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang en de groepsopvang:

- De private – of publieke dienst voor onthaalgezinnen (lokaal bestuur zoals gemeente of OCMW) is de formele organisator van de opvang en treedt op als werkgever.
- De onthaalouder-werknemer wordt aangeworven en krijgt een arbeidsovereenkomst: alle regels van het arbeidsrecht zijn van toepassing.
- De onthaalouder-werknemer in de gezinsopvang ontvangt een loon en een onkostenvergoeding.
- De onthaalouder-werknemer in de groepsopvang ontvangt wel een loon maar geen onkostenvergoeding. Deze onkosten worden rechtstreeks gedragen door de organisator.

Onthaalouder Sui Generis:

- *De onthaalouder sluit met de organisator een samenwerkingsovereenkomst. Het arbeidsrecht is niet van toepassing.*
- *De onthaalouder Sui Generis ontvangt een onkostenvergoeding op basis van de geleverde kind-opvangdagen.*

Bezetting

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang en de groepsopvang:

- De organisator moet, met medewerking van de onthaalouder, ervoor zorgen dat er voldoende kinderen toegewezen worden.
- Wanneer een kind niet komt op een dag die met de ouders was afgesproken, loopt het loon en het vast gedeelte van de onkostenvergoeding door.

Onthaalouder Sui Generis:

- Onthaalouders hebben een vrije keuze in het al dan niet opvangen van kinderen die door de dienst doorgestuurd worden
- Wanneer de kinderen niet komen, kan de onthaalouder aanspraak maken op een opvanguitkering van de RVA.
De opvanguitkering is geregeld via het systeem van de tijdelijke werkloosheid en heeft [een strikte regelgeving binnen de RVA](#).

Inkomen – Vermelde bedragen aan index 1/02/2026

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider

	GEZINSOPVANG		GROEPSOPVANG	
	publiek	privaat	publiek	privaat
Bruto belastbaar maandloon	€ 2 390,19 bij 0j anciënniteit + eventueel Haard – of standplaatsvergoeding	€ 2 453,11 Stijgt (nog) niet met de anciënniteit	€ 2 891,82 bij 0j anciënniteit + eventueel Haard – of standplaatsvergoeding	€ 2 845,41 bij 0j anciënniteit

	Verhoging op basis van anciënniteit in het werknemersstatuut		Verhoging op basis van anciënniteit in dit werknemersstatuut	Verhoging op basis van anciënniteit in dit werknemersstatuut
Netto vaste onkostenvergoeding* (Forfaitair gedeelte van 20%)	€ 16,13 euro per dag of € 322,60 per maand van 20 werkdagen (niet op vakantiedagen, wel bij gewaarborgd maandloon)	€ 16,13 euro per dag of € 322,60 per maand van 20 werkdagen (niet op vakantiedagen, wel bij gewaarborgd maandloon)	Nee. Werkingskosten zijn ten laste van de werkgever	Nee. Werkingskosten zijn ten laste van de werkgever
Netto variabele onkostenvergoeding*	€ 4,53 per kind per opvangdag onafhankelijk van de verblijfsduur: € 362,40 per maand (met gemiddeld 4 opvangkinderen per opvangdag op een maand van 20 opvang-/werkdagen)	€ 4,53 per kind per opvangdag onafhankelijk van de verblijfsduur: € 362,40 per maand (met gemiddeld 4 opvangkinderen per opvangdag op een maand van 20 opvang-/werkdagen)		Nee. Werkingskosten zijn ten laste van de werkgever
Bruto dubbel vakantiegeld	92% van je bruto maandloon	92% van je bruto maandloon € 2 256,86	92% van je bruto maandloon	92% van je bruto maandloon € 2 617,77 bij 0j anciënniteit
Volledige 13e maand-bruto	Bedrag is afhankelijk van je effectieve brutoloon	/	Bedrag is afhankelijk van je effectieve brutoloon	€ 2 845,41 bij 0j anciënniteit

Maaltijdcheques	Maaltijdcheque per gewerkte dag. RPR* Bedrag hangt af van de afspraken bij jouw lokaal bestuur	/	Maaltijdcheque per gewerkte dag. RPR* Bedrag hangt af van de afspraken bij jouw lokaal bestuur	/
Arbeidstijd	Voltijds = 50u/week (protocolakkoord)	Voltijds = 50u/week verspreid over 5 dagen	RPR (38u/week)	38u/week
Vakantie	<ul style="list-style-type: none"> • 26 betaalde vakantiedagen • 11 betaalde wettelijke feestdagen • Meer vakantiedagen en feestdagen? Hangt af van de concrete afspraken van jouw lokaal bestuur 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 betaalde vakantie dagen • 10 dagen extra vakantie als compensatie voor de 50 uren week waarbij de onthaalouder een nettoloon ontvangt • 10 betaalde wettelijke feestdagen (met compensatie van dagen die op een zaterdag of zondag vallen) 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 betaalde vakantiedagen • 11 betaalde wettelijke feestdagen • Meer vakantiedagen en feestdagen? Hangt af van de concrete afspraken van jouw lokaal bestuur 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 betaalde wettelijke feestdagen (met compensatie van dagen die op een zaterdag of zondag vallen) <p>Aantal vakantiedagen/leeftijd</p> <ul style="list-style-type: none"> • •18j-35j: 20d WV+ 2d CV =22 dagen • •35j-45j: 20d WV + 7d CV = 27 dagen • •45j-50j: 20d WV + 3d CV + 12 VAP-dagen = 35 dagen • •50j: 20d WV + 3d CV + 24 VAP-dagen = 47 dagen • •51j: 20d WV + 4d CV + 24 VAP-dagen = 48 dagen

				•55j: 20d WV + 4d CV + 36 VAP-dagen = 60 dagen
--	--	--	--	--

* de onkostenvergoeding bovenop het maandloon voor de onthaalouder-werknemer in de gezinsopvang (privaat en publiek) is tot aan de vermelde bedragen volledig fiscaal vrijgesteld. Dit betekent concreet dat deze niet wordt meegerekend als belastbaar gezinsinkomen.

** RPR: de rechtspositieregeling omvat minimaal de regels voor de instroom, doorstroom en uitstroom, de verloning, de verloven en afwezigheden en de functieclassificatie van de personeelsleden van lokale en provinciale besturen

Onthaalouder Sui Generis:

Het statuut "sui generis" biedt geen inkomenszekerheid

De onthaalouder ontvangt de onkostenvergoeding voor opvangprestaties enkel wanneer de kinderen effectief aanwezig zijn:

- **€ 17,92** /halve dag/kind (halve dag < 5u opvang)
- **€ 29,87** /dag/kind (5u opvang < 1 dag < 11u opvang)
- *Deze onkostenvergoeding is volledig fiscaal vrijgesteld. Dit betekent concreet dat ze niet wordt meegerekend als belastbaar gezinsinkomen.*

Vakantie en feestdagen

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang:

- 20 dagen vakantie: nettoloon en dubbel vakantiegeld
- 10 dagen extra vakantie als compensatie voor de 50 uren week waarbij de kinderbegeleider in gezinsopvang een loon ontvangt
- 10 betaalde wettelijke feestdagen (met compensatie wanneer ze op een zaterdag of zondag vallen)
- Vorming gevolgd buiten je uurrooster wordt gecupereerd volgens afspraken van je werkgever

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider in de groepsopvang :

- Verlof: gebaseerd op je leeftijd

- 18j-35j: 20d Wettelijke vakantie (WV)+ 2d Conventioneel verlof (CV) =22 dagen
- 35j-45j: 20d WV + 7d CV = 27 dagen
- 45j-50j: 20d WV + 3d CV + 12 dagen vrijstelling arbeidsprestatievermindering met behoud van loon (VAP)-dagen = 35 dagen
- 50j: 20d WV + 3d CV + 24 VAP-d = 47 dagen
- 51j: 20d WV + 4d CV + 24 VAP-d = 48 dagen
- 55j: 20d WV + 4d CV + 36 VAP-d = 60 dagen
- 10 betaalde wettelijke feestdagen (met compensatie wanneer ze op een zaterdag of zondag vallen)
- Vorming gevolgd buiten je uurrooster wordt gecompenseerd volgens afspraken van je werkgever

Onthaalouder Sui Generis:

- *Geen betaalde vakantie*
- *Voor het pensioen worden tot 20 onbetaalde vakantiedagen gelijkgesteld*
- *Neemt de onthaalouder meer verlof dan de 20 dagen onbetaald dan wordt dit niet gelijkgesteld voor het pensioen*
- *Een feestdag is onbetaald en wordt enkel gelijkgesteld voor het pensioen als de onthaalouder voor die dag een opvangplan heeft*

Ziekte

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang:

- Gewaarborgd loon en forfaitaire onkostenvergoeding van 20% op je maandloon gedurende de eerste maand ziekte (volgens specifieke berekeningswijze)
- Na die eerste maand heb je recht op een uitkering bij ziekte. Deze is gebaseerd op je loon.

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider in de groepsopvang:

- Gewaarborgd maandloon gedurende de eerste maand ziekte
- Na die eerste maand heb je recht op een uitkering bij ziekte. Deze is gebaseerd op je loon.

Onthaalouder Sui Generis:

- *Geen gewaarborgd loon*
- *Je hebt recht op een uitkering bij ziekte, maar deze is gebaseerd op je prestaties van het vorige kwartaal.*

Klein verlet

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang en de groepsopvang:

Als werknemer heb je het recht om met behoud van loon bij een aantal omstandigheden, van het werk afwezig te blijven. Deze korte periodes van afwezigheid worden "klein verlet" genoemd. Bijvoorbeeld een begrafenis, communie, huwelijk,.... Voor een volledig overzicht kan je [hier](#) terecht.

Onthaalouder Sui Generis:

Het klein verlet is vervangen door wel omschreven situaties binnen de RVA regelgeving. Het inkomensverlies tijdens het verlet kan gecompenseerd worden door een uitkering als aan de voorwaarden van de 4 weken regelgeving is voldaan. Een volledige lijst van situaties die gelden als overmacht en dus recht geven op een uitkering kan je [hier](#) terugvinden.

Tijdskrediet en thematische verloven

Onthaalouder -werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang en de groepsopvang:

Als werknemer heb je recht op tijdskrediet onder de vorm van zorgverlof, opleidingskrediet, ouderschapsverlof, ... Meer informatie hierover kan je terugvinden op de website van [RVA](#).

Onthaalouder Sui Generis:

- *Tijdskrediet en thematische verloven zijn niet mogelijk.*

- Iemand die, tijdens zijn tijdscrediet, als onthaalouder werkt in het Sui Generis statuut mag de onkostenvergoeding en de opvanguitkering wel cumuleren met de onderbrekingsuitkering. Zie: https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t21#h2_10

Educatief verlof

Onthaalouder -werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang en de groepsopvang :

- Recht op betaald educatief verlof.
- Vanaf 1 september 2019 geldt de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof (VOV). Voor meer informatie over de voorwaarden kan je [hier](#) terecht. Onder bepaalde condities maak je aanspraak op opleidingscheques.

Onthaalouder Sui Generis:

Geen recht op educatief verlof, wel opleidingscheques. Meer info over opleidingscheques kan je vinden op de [VDAB](#) website.

Pensioen

Onthaalouder -werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang en de groepsopvang :

Het pensioen wordt berekend op het werkelijk verdiende bruto jaarloon overeenkomstig de reguliere pensioenwetgeving.

Onthaalouder Sui Generis:

De berekening van het pensioen is niet gelinkt aan je bezetting. Als je alle dagen tot je pensioen gemiddeld 4 of meer kinderen per dag opvangt is de berekeningsbasis €2.070,48 (minimumloon NAR).

Op 25 oktober 2022 werd er een wetsvoorstel goedgekeurd voor een verbetering van de pensioenrechten voor onthaalouders. Concreet wil dit zeggen dat voor wie vanaf 1 januari 2023 op pensioen gaat de gewerkte jaren vanaf 2003 zwaarder zullen doorwegen. Op deze manier kunnen meer onthaalouders toegang krijgen tot het gewaarborgd minimumpensioen. Meer info over de berekening kan je terugvinden in [dit artikel](#).

Werkloosheid

Onthaalouder-werknemer als kinderbegeleider in de gezinsopvang en de groepsopvang:

In het werknemersstatuut bouw je het recht op werkloosheidsuitkering op. In geval van ontslag, krijg je een uitkering.

Onthaalouder Sui Generis:

Afhankelijk van de manier waarop je in dit statuut gestart bent en de periode dat je als onthaalouder werkte, bepalen we of je wel of geen recht hebt daarop. [Hebt u recht op de opvanquitkering voor onthaalouders? \(rva.be\)](#)

Slot

Heb je na het lezen van deze nota nog vragen? Bespreek je bezorgdheid als onthaalouder Sui Generis of (kandidaat) kinderbegeleider in de gezinsopvang en in de groepsopvang met je vakbond (ACV, ABVV-BBTK, SYNOVA). Zij helpen je graag verder. Als organisator kan je terecht bij jouw werkgeverskoepel. In de publieke sector kan je terecht bij VVSG en in de private sector staan SOM en het Vlaams Welzijnsverbond voor je klaar.