

**Advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

**nr. 2022-A/12**

**betreffende het wetsvoorstel nr. 55-2088/001 tot wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, teneinde de duur van het thematisch verlof voor mantelzorgers te verlengen, en het wetsvoorstel nr. 55-2729/001 betreffende de aanpassing van het statuut van mantelzorger en de flexibele opname van het mantelzorgverlof**



**INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN**

## **I. Inleiding**

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: 'Instituut') werd opgericht door de wet van 16 december 2002 en heeft onder andere als opdracht om te waken over de naleving van de wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen en om elke vorm van discriminatie of ongelijkheid op grond van geslacht te bestrijden. Gezien het belang van adequate zorgverlofregelingen voor de gendergelijkheid is het Instituut bevoegd om binnen dit thema op te treden en te adviseren.

In deze hoedanigheid is het Instituut onder meer bevoegd om adviezen en aanbevelingen tot de overheid te richten met het oog op het verbeteren van wet- en regelgeving.

Het Instituut werd gecontacteerd door de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen van de Kamer van volksvertegenwoordigers met de vraag tot een advies aangaande twee wetsvoorstellen, met name het wetsvoorstel tot wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, teneinde de duur van het thematisch verlof voor mantelzorgers te verlengen, en het wetsvoorstel betreffende de aanpassing van het statuut van mantelzorgers en de flexibele opname van het mantelzorgverlof.

## **II. Context**

Met het wetsvoorstel 2088/001 wil mevrouw Fonck het mantelzorgverlof verlengen van één tot maximum zes maand door een wijziging van artikel 100ter van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna: Herstelwet). Mevrouw Lanjri wil met wetsvoorstel 2729/001 enkele wijzigingen aanbrengen aan de Herstelwet, de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorgers (hierna: de wet van 12 mei 2014) en het koninklijk besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorgers en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorgers (hierna: het koninklijk besluit van 16 juni 2020). Deze wijzigingen houden een verlenging en een flexibelere opname van het mantelzorgverlof in, net als een verlenging van de periode van erkenning als mantelzorgers en een afstemming op de hybride opnamevormen in een residentiële instelling.

De cijfers van de RVA tonen aan dat in 2021 272 mannen en 845 vrouwen gebruik maakten van mantelzorgverlof met uitkering. Het verschil op grond van geslacht is bijgevolg significant<sup>1</sup>. Het werkelijke aantal burgers die, buiten het mantelzorgverlof, zorg dragen voor een persoon die afhankelijk of hulpbehoefend is, is bovendien vele malen groter. Een aanpassing van het mantelzorgverlof kan dan ook bijdragen tot een gelijkere verdeling in opname tussen vrouwen en mannen en uiteindelijk tot een versterking van de gelijkheid van vrouwen en mannen leiden.

## **III. Analyse**

### **a. Huidig wettelijk kader**

Vanaf 1 september 2020 kan een werknemer, die als mantelzorgers erkend werd door het ziekenfonds<sup>2</sup>, diens prestaties volledig of gedeeltelijk onderbreken om hulp of bijstand te geven aan een persoon die wegens diens hoge leeftijd, gezondheidstoestand of handicap kwetsbaar is en zich in een afhankelijkheidssituatie bevindt. Het verlof voor mantelzorg is geregeld in de artikelen 100ter en 102ter

---

<sup>1</sup> [https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-inclusief-corona-ouderschapsverlof#h2\\_4](https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-inclusief-corona-ouderschapsverlof#h2_4).

<sup>2</sup> Een erkenning als mantelzorgers voor de toekenning van sociale rechten die in aanmerking kan komen voor het verlof voor mantelzorg blijft 1 jaar geldig vanaf de ondertekening van de verklaring op erewoord maar kan verlengd worden.

van de Herstelwet, deze bepalingen gelden evenzeer voor de statutaire personeelsleden van de federale overheid en de personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven:

*“ Art. 100ter. § 1. Een werknemer die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon, heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst.*

*§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder erkend mantelzorger verstaan, de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is overeenkomstig hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.*

*§ 3. De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand per zorgbehoevende persoon als bedoeld in § 1.*

*De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de duur van deze periode verlengen tot maximum zes maanden en hiervoor de nadere voorwaarden en regels vastleggen.*

*Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.*

*§ 4. De werknemer die van het recht gebruik wenst te maken, dient hiervan schriftelijk kennis te geven aan de werkgever. Deze kennisgeving gebeurt minstens zeven dagen vóór de ingangsdatum van de schorsing van zijn arbeidsovereenkomst, tenzij de partijen schriftelijk een andere termijn overeenkomen.*

*Deze kennisgeving kan gebeuren door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst of bij middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.*

*In dit geschrift dient de werknemer de periode te vermelden waarin hij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst en hij dient er het bewijs bij te voegen van de erkenning van zijn hoedanigheid van mantelzorger van de in § 1 bedoelde zorgbehoevende persoon.*

*§ 5. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de nadere voorwaarden en regelen voor de toekenning en uitoefening van dit recht vaststellen.*

*§ 6. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorst in toepassing van dit artikel.*

*De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering bepalen.*

*Bij gebrek aan besluit bedoeld in het voorgaande lid, worden dezelfde bedragen, voorwaarden en regelen tot toekenning toegepast zoals voor de uitkeringen in geval van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of familielid dat lijdt aan een zware ziekte in toepassing van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.*

(...)

*Art. 102ter. § 1. Een werknemer die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon, heeft het recht om zijn voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100ter, § 2 tot 5.*

*Voor de toepassing van dit artikel moet rekening worden gehouden met het principe dat de in artikel 100ter, § 3, eerste lid, vastgestelde periode van een maand schorsing, gelijk is aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties.*

*Voor de toepassing van dit artikel moet rekening worden gehouden met het principe dat de in artikel 100ter, § 3, derde lid, vastgestelde maximumduur van zes maanden schorsing gelijk is aan twaalf maanden vermindering van de arbeidsprestaties.*

*§ 2. De Koning kan bepalen onder welke voorwaarden de deeltijdse werknemers die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon recht hebben op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 of de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.*

§ 3. Tijdens de uitoefening van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in § 1, wordt de werknemer tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Onverminderd artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan de werknemer, in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in § 1, in overeenstemming met zijn werkgever, ervoor kiezen om de vermindering van zijn arbeidsprestaties te spreiden over de overeengekomen periode. Deze spreiding is mogelijk voor zover het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de door de wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

§ 4. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die zijn voltijdse arbeidsprestaties met 1/5 of de helft vermindert in toepassing van dit artikel.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering bepalen.

Bij gebrek aan besluit bedoeld in het voorgaande lid, worden dezelfde bedragen, voorwaarden en regelen tot toekenning toegepast zoals voor de uitkeringen in geval van vermindering van de arbeidsprestaties voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of familielid dat lijdt aan een zware ziekte in toepassing van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.”

Het mantelzorgverlof kan opgenomen worden via een volledige, halftijds of 1/5de onderbreking van de arbeidsprestaties. Over de hele loopbaan heeft men recht op maximum zes maanden volledige onderbreking of 12 maanden halftijds of 1/5<sup>e</sup> onderbreking.

De werknemer die mantelzorgverlof wil opnemen, moet diens werkgever minstens zeven dagen voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk op de hoogte brengen. De werknemer vermeldt de periode waarin die het verlof voor mantelzorg opneemt en voegt het bewijs van de erkenning als mantelzorger toe. De werkgever kan het mantelzorgverlof niet weigeren of uitstellen indien de werknemer voldoet aan de gestelde voorwaarden.

## **b. Wijzigingen door wetsvoorstellen**

### **Wetsvoorstel 55-2088/001**

In het wetsvoorstel van mevrouw Fonck wordt voorgesteld om artikel 100ter, §3 van de Herstelwet te wijzigen in de zin dat het mogelijk wordt voor een werknemer om, per zorgbehoevende persoon, de arbeidsovereenkomst gedurende maximaal zes maand te schorsen.

Vooreerst dient te worden opgemerkt dat de duur van het mantelzorgverlof voor werknemers die erkend zijn als mantelzorger van een zorgbehoevende persoon sinds dit wetsvoorstel reeds werd verlengd naar drie maanden volledige schorsing van de uitvoering van de voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst per zorgbehoevende persoon en van twee maanden naar zes maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met één vijfde of de helft<sup>3</sup>.

Het is positief om de duur van het mantelzorgverlof per zorgbehoevende te verlengen aangezien de periode van een maand vaak te kort blijkt om goede bijstand of hulp te bieden aan een gezins- of familielid dan wel een andere persoon die wegens diens hoge leeftijd, gezondheidstoestand of diens handicap kwetsbaar is en zich in een afhankelijkheidssituatie bevindt.

---

<sup>3</sup> Koninklijk besluit van 20 juli 2021 houdende uitvoering van artikel 100ter, § 3, tweede lid, van de herstel wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Het Instituut wijst in deze echter op een achterliggend risico, met name het feit dat in deze bijzondere aandacht moet worden besteed aan het feit dat vrouwen meer dan mannen zullen gebruik maken van dit verlof en zij dus langere tijd van de arbeidsmarkt verdwijnen. Uit de cijfers van de RVA blijkt dat vrouwen vaker dan mannen mantelzorgverlof opnemen en dat dit het geval is voor de andere thematische verloven. Dit heeft vaak een negatieve invloed op hun tewerkstelling, carrièremogelijkheden, geldelijke en andere voordelen, enz. en stelt hen mogelijk bloot aan een nadelige behandeling omwille van de aanvraag en/of opname van dit thematisch verlof.

Het is dan ook noodzakelijk dat personen die mantelzorgverlof aanvragen en/of opnemen beschermd worden tegen een nadelige behandeling. Op heden is deze bescherming onvoldoende aangezien er enkel een bescherming tegen ontslag vanaf de dag van de schriftelijke kennisgeving tot drie maanden na afloop. Tijdens deze beschermde periode is de mantelzorger beschermd tegen een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij er dringende of voldoende redenen zijn. Er is dus geen bescherming tegen een andere benadeling zoals bijvoorbeeld het wijzigen van de functie of het mislopen van een promotie.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: Genderwet) biedt op heden bescherming tegen een (in)direct onderscheid op grond van geslacht, zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken, vaderschap en meemoederschap. Mantelzorgverlof, net als bijvoorbeeld ouderschapsverlof, vormt dus geen apart criterium. Dit heeft voor gevolg dat indien een persoon door diens werkgever benadeeld wordt wegens de aanvraag of opname van mantelzorgverlof, deze persoon zich, zoals bij ouderschapsverlof, zich niet kan beroepen op een directe discriminatie.

De situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van het geslacht maakt een direct onderscheid op grond van geslacht uit. Er is sprake van een indirect onderscheid wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen. Indien een (in)direct onderscheid niet kan worden gerechtvaardigd door een van de gronden opgenomen in de Genderwet, is er sprake van een (in)directe discriminatie op grond van geslacht.

Concreet betekent dit in het geval van een discriminatie omwille van de opname van mantelzorgverlof dat er geen sprake is van een direct onderscheid aangezien iedereen die aan de voorwaarden voldoet, ongeacht diens geslacht of gender, dit verlof kan aanvragen. Om van een indirect onderscheid te spreken, is er nood aan een bijzondere benadeling. Deze bijzondere benadeling kan echter enkel worden aangetoond voor vrouwen, aangezien zij, zoals uit de cijfers blijkt, meer dan mannen, gebruik maken van dit thematisch verlof. Dit betekent m.a.w. dat een mannelijke werknemer die wordt benadeeld omwille van mantelzorgverlof zich, in tegenstelling tot zijn vrouwelijke collega's, niet kan beroepen op de Genderwet en bijgevolg minder bescherming krijgt. Immers, ieder slachtoffer van een (in)directe discriminatie kan conform artikel 23 van de Genderwet aanspraak maken op een schadevergoeding van de werkgever.

De Richtlijn 2019/1158 van het Europees parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (hierna: Work Life Balance Richtlijn) die het Europees Parlement op 28 maart 2019 goedkeurde, verplicht lidstaten nochtans om bescherming te bieden tegen nadelige behandeling.

Overweging 38 van de Work Life Balance Richtlijn stelt bovendien wat de arbeidsrechten van de mantelzorger betreft: *“Verlofregelingen zijn bedoeld om werknemers die ouders zijn of mantelzorgers*

*gedurende een specifieke periode te ondersteunen, en zijn erop gericht de band van werknemers met de arbeidsmarkt te behouden en vergroten. Daarom moet een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de arbeidsrechten van werknemers die de soorten verlof opnemen waarin deze richtlijn voorziet. Deze richtlijn beschermt met name het recht van werknemers om terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie na het opnemen van dergelijk verlof en het recht dat het opnemen van dergelijk verlof geen nadelige gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden van hun arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Werknemers moeten in dat verband hun reeds verworven rechten en rechten in wording tot het einde van dat verlof behouden.”*

Er dient m.a.w. duidelijk bepaald te worden dat een mantelzorgverlof geen negatieve impact mag hebben op de rechten van de mantelzorger die op dat ogenblik reeds verworven of in wording waren. Daarnaast moet de mantelzorger ook het recht hebben om terug te kunnen keren naar dezelfde functie of een gelijkwaardige functie en om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waar die aanspraak zou hebben gemaakt mocht de mantelzorger dat verlof niet hebben genomen. In dat verband wijst het Instituut erop dat de Work Life Balance Richtlijn uitdrukkelijk erkent dat de realisatie van de “work life balance” essentieel is voor het bereiken van gendergelijkheid. In overwegingen 10 en 11 van de Work Life Balance Richtlijn staat te lezen dat een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt de moeilijkheid om werk en gezinstaken in evenwicht te brengen is. *“Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of zorgbehoevend familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt helemaal verlaten.*

*Het huidige Unierechtskader bevat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten draagt het gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof ertoe bij dat vaders verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter en worden genderstereotypen versterkt.”*

De Work Life Balance Richtlijn legt voorts geen verplichting op om een betaling of uitkering te voorzien tijdens het zorgverlof, doch de EU-lidstaten worden ertoe aangemoedigd ervoor te zorgen dat mantelzorgers, en met name de mannelijke werknemers, het recht daadwerkelijk kunnen uitoefenen. (overweging 32). De Work Life Balance richtlijn bepaalt wel uitdrukkelijk dat de lidstaat of de sociale partners een betaling of uitkering moeten definiëren op zodanige wijze dat de opname van bijvoorbeeld ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt<sup>4</sup>. Lidstaten dienen bij het vaststellen van het uitkeringsbedrag rekening te houden met het feit dat het opnemen van een thematisch verlof dikwijls tot een inkomensverlies voor het gezin leidt en dat het recht alleen kan worden uitgeoefend indien het voldoende wordt vergoed om een behoorlijke levensstandaard te behouden. Bovendien wordt in de preambule gewezen op het feit dat de Europese lidstaten die een aanzienlijk deel van het ouderschapsverlof aan vaders toekennen en die tijdens dat verlof een betaling of uitkering voorzien tegen een relatief hoge vervangingsratio, een hogere verlofopnameratio door vaders kennen<sup>5</sup>. Diezelfde redenering kan worden gemaakt voor de andere thematische verloven, waaronder het mantelzorgverlof. Het Instituut adviseert dan ook om te bekijken of de uitkering kan worden verhoogd, ten einde de kloof tussen vrouwelijke en mannelijke aanvragers te verkleinen i.p.v. de genderstereotypen verder te versterken.

---

<sup>4</sup> Artikel 8.3 van de richtlijn 2019/1158 van het Europees parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

<sup>5</sup> P. Foubert en A. Vrijsen, “De nieuwe Europese Work-Life Balance-richtlijn: een kans voor België om nog beter te doen.”, *TSR* 2020/1, (1) 16-17.

## **Wetsvoorstel 55-2729/001**

Het wetsvoorstel van mevrouw Lanjri bevat meerdere elementen: een verlenging en versoepeling van het mantelzorgverlof en een verlenging van de periode van erkenning die niet langer wordt geschorst indien de zorgbehoevende niet voltijds in een residentiële instelling verblijven.

Mevrouw Lanjri stelt voor om de duur van het mantelzorgverlof verder uit te breiden van drie tot zes maanden voltijds per werknemer. Daarnaast wordt voorgesteld om de opname flexibeler te maken. Zo zou het mogelijk worden om in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer het mantelzorgverlof op te splitsen of te spreiden in weken of maanden. Dit kan dus enkel mits akkoord van de werkgever.

Het Instituut verwijst wat deze onderdelen betreft naar de opmerkingen die werden gemaakt bij het wetsvoorstel van mevrouw Fonck m.b.t. de bescherming tegen een nadelige behandeling en de verhoging van de uitkering.

Het Instituut adviseert wat wetsvoorstel 2729/001 betreft, evenzeer om de bescherming van de arbeidsrechten en de bescherming tegen een nadelige behandeling te expliciteren en om de hoogte van de uitkering te evalueren ten einde ervoor te zorgen dat ook meer mannen geneigd zijn om mantelzorgverlof op te nemen.

Wat de verdere flexibilisering van het verlof betreft, is het raadzaam om een kader te creëren zodat duidelijk is wat de rechten en plichten van zowel de werknemer als werkgever zijn. Zo moet duidelijk zijn op basis waarvan de werkgever kan weigeren en welke rechten een werknemer heeft indien diens werkgever weigert om het mantelzorgverlof flexibel op te nemen. Een verduidelijking zal de rechtszekerheid van alle partijen ten goede komen. Het Instituut pleit er dan ook voor om dit onderdeel van het wetsvoorstel verder uit te werken in een koninklijk besluit.

Daarnaast zou het wetsvoorstel met zich meebrengen dat het mantelzorgverlof enkel wordt beëindigd wanneer de hulpbehoevende voltijds en gedurende meer dan negentig dagen in een residentiële instelling verblijft. Indien de hulpbehoevende deeltijds in een residentiële instelling verblijft, blijft het recht bestaan aangezien er op dat ogenblik nog zorgtaken door een mantelzorger worden vervuld. Tot slot wordt de erkenning als mantelzorger verlengd tot twee jaar. Als redenen worden hiervoor aangehaald een verlaging van de administratieve lasten en een verhoging van de vrijheid met de betrekking tot de opname van het mantelzorgverlof. Deze punten geven geen aanleiding tot opmerkingen van het Instituut.

## **IV. Advies**

**Het Instituut pleit er naar aanleiding van de wetsvoorstellen met nummer 55-2088/001 en 55-2729/001 voor om:**

- **De hoogte van de uitkering te evalueren ten einde de opnamekloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen;**
- **Een duidelijk kader te creëren zodat zowel de werknemer als de werkgever kennis hebben van hun rechten en plichten en de voorwaarden voor de flexibele opname;**
- **Een bescherming te voorzien tegen elke ongunstige behandeling en van alle rechten van de mantelzorger omwille van het aanvragen of opnemen van mantelzorgverlof en hiertoe te voorzien in een sanctie in de vorm van een forfaitaire schadevergoeding zoals bij een discriminatie binnen de arbeidsbetrekkingen.;**

- **Het recht te voorzien op het behoud van verworven of in wording zijnde rechten en op elke verbetering van de werkomstandigheden waarop personen aanspraak hadden kunnen maken als ze geen mantelzorgverlof hadden genomen evenals het recht op de terugkeer naar de eigen of een gelijkwaardige functie.**