

## Nieuwe wet Mantelzorg: vooruitgang in het verlof, mager vangnet in de werkloosheid

Nieuws woensdag 24 juni 2026

**Steeds meer werknemers en werkzoekenden combineren hun werk of zoektocht naar een job met de zorg voor een ouder, een ziek familielid of een kwetsbare naaste. Mantelzorg is onmisbaar, maar zwaar en de bestaande regels schoten op verschillende punten tekort. Bracht een recente wet een oplossing?**

Met de wet van 22 maart 2026, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 1 april 2026, pakte de wetgever twee dossiers tegelijk aan: het thematisch verlof voor mantelzorgers en de werkloosheidsreglementering voor wie zorgt en geen werk heeft. Het eerste luik levert een duidelijke verbetering op, bij het tweede zijn voluit kanttekeningen te maken.

### *Mantelzorgverlof: verlofvorm met groeipijnen*

Het mantelzorgverlof bestaat sinds 2020 als thematisch verlof. Het laat werknemers toe hun arbeidsprestaties te onderbreken of te verminderen om hulp en bijstand te bieden aan een derde - niet noodzakelijk een familielid - die door leeftijd, gezondheid of een handicap kwetsbaar is en in een afhankelijkheidssituatie verkeert. Wie ervan gebruik wil maken, moet eerst door een ziekenfonds erkend worden als mantelzorger, op basis van een verklaring op eer. In de praktijk bleek het verlof echter te beperkt in tijd te zijn en te streng in zijn voorwaarden. De nieuwe wet pakt verschillende van die knelpunten aan. De wijzigingen zijn van toepassing op aanvragen die ingaan vanaf 1 juli 2026. Lopende dossiers en aanvragen van voor die datum die bij de werkgever werden ingediend blijven onder de oude regels vallen.

### *Langer verlof, meer ademruimte*

De opnameduur per zorgbehoevende wordt verdubbeld. Wie tot nog toe voltijds mantelzorgverlof opnam, kon dat gedurende maximaal drie maanden doen. Vanaf 1 juli 2026 wordt dat zes maanden. Ook de deeltijdse formules schuiven mee op: een halftijdse onderbreking kan voortaan twaalf maanden duren en wie zijn prestaties met een vijfde vermindert kan dat tot dertig maanden doen. Combinaties van die formules blijven mogelijk.

Tegelijkertijd worden de minimumperiodes versoepeld. Tot nog toe gold een minimum van 1 maand voltijds en 2 maanden deeltijds. Voortaan volstaat 1 week voltijds verlof mits akkoord van de werkgever, anders blijft het bij 1 maand. Bij een halftijdse opname is dat 1 maand mits akkoord, of anders 2. Voor een vijfde onderbreking geldt steeds een minimum van twee maanden. Die kortere drempels maken het mogelijk om snel in te springen na een ziekenhuisopname of bij een acute terugval, zonder meteen een langlopend verlof te moeten plannen.

### *Erkenning: langer geldig, soepeler bij opname*

Wie als mantelzorger erkend wordt, behoudt die hoedanigheid voortaan twee jaar in plaats van een. Ook de verlenging kan voor twee jaar gebeuren, wat een welgekomen administratieve vereenvoudiging is voor zorgsituaties die nu eenmaal zelden van korte duur zijn.

Een tweede verfijning gaat over het einde van de erkenning bij een verblijf in een residentiële instelling. Onder de oude regels werd de erkenning automatisch beëindigd zodra de zorgbehoevende langer dan negentig opeenvolgende dagen daar verbleef. Voortaan gebeurt dat alleen nog bij een voltijds verblijf van die duur. Verblijft de zorgbehoevende slechts deeltijds in een instelling (minstens een dag per week of dertig dagen per jaar thuis), dan blijft de erkenning behouden, ongeacht de duur. Een logische aanpassing: ook wie zijn vader in een dagcentrum laat verzorgen, neemt thuis een zware zorgtaak op.

## **In de werkloosheid? Vangnet vol gaten**

Het tweede luik van de wet is al sinds 31 december 2025 van kracht en moest voorkomen dat mantelzorgers zonder job helemaal door de mazen van het net vallen. De concrete aanleiding is dat door de hervorming van de werkloosheid een grote groep mantelzorgers dreigden uitgesloten te worden. Wie tientallen uren per week zorg verleent, vaak met onregelmatige uren en in plotse noodsituaties, kan dat moeilijk combineren met een betaalde job. Zonder ingreep verloren zij hun uitkering.

Concreet werd een vierde categorie mantelzorgers ingevoerd, naast de bestaande (palliatieve zorg, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, en zorg voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar). Voortaan kan ook wie door het ziekenfonds erkend is als mantelzorger onder de regeling vallen, op voorwaarde dat een attest van de mutualiteit kan worden voorgelegd. Daarmee komen ook zorgsituaties in aanmerking die buiten de eerste drie categorieën vielen.

De uitkering wordt opgetrokken van 15,01 naar 29,27 euro per dag (van 390,26 tot 761,02 euro per maand). De duur bedraagt minimum drie en maximum twaalf maanden, verlengbaar tot maximaal 48 maanden over de loopbaan. Voor wie reeds een uitkering ontvangt, gold een overgangsmaatregel: tot 31 mei 2026 kon men vragen tijdelijk niet uitgesloten te worden voor vrijstellings- of verlengingsaanvragen die ingingen tussen 31 december 2025 en 31 maart 2026.

## **Ontoereikende en tijdelijke oplossing**

De verdubbeling van dit bedrag lijkt op het eerste gezicht een grote sprong. In werkelijkheid stemt 29,27 euro per dag overeen met de laagste werkloosheidsuitkering in ons stelsel: die van een samenwonende in de laatste uitkeringsperiode. De Arizona-regering motiveert dat met het argument dat wie vrijgesteld is van de arbeidsmarkt niet meer kan ontvangen dan het minimum in de werkloosheid. Daar valt zeker op af te dingen, want mantelzorgers leveren in feite een arbeidsprestatie. Wordt er voor diezelfde zorg een beroep gedaan op professionele hulpverleners, dan kost dat de samenleving veel meer. Bovendien houdt het bedrag geen rekening met de gezinssituatie, waardoor het in het bijzonder alleenstaande moeders raakt en geen bescherming tegen armoede biedt.

Daarnaast ligt de toegangsdrempel hoog. Wie van de regeling gebruik wil maken, moet binnen de dertig dagen via het ziekenfonds laten vaststellen dat de geholpen persoon zwaar zorgbehoevend is en dat bovendien de zorg minstens een derde van een voltijdse taak betreft. Ook de duur is beperkt: maximaal twaalf maanden, terwijl het verlies aan zelfredzaamheid in heel wat situaties blijvend en soms zelfs onomkeerbaar is.

De Arizona-regering koos dus voor een administratief omslachtige oplossing, in plaats van het recht op werkloosheid voor mantelzorgers te behouden in afwachting van een volwaardig mantelzorgstatuut. Wat hier voorligt, is dus geen eindpunt maar een flinterdun vangnet. Een echt statuut met een fatsoenlijk inkomen en een realistische duur blijft voor ons dan ook hoog op de agenda staan.

### **Wat te onthouden?**

Het luik mantelzorgverlof betekent een stap vooruit: langer verlof, soepelere minimumperiodes, een erkenning die twee jaar geldt en een redelijke regeling bij residentiële opname. In de werkloosheid ligt het verhaal anders. Daar gaat het niet om een echte sociale verbetering, maar om een minimaal vangnet dat moet beletten dat mantelzorgers helemaal in de kou komen te staan door de hervorming. Een volwaardig statuut blijft dus noodzakelijk.

*Heb je in tussentijd vragen over je situatie, een lopende aanvraag of een nieuwe aanvraag na 1 juli 2026? Neem dan contact op met je gewestelijke ACOD-afdeling, we helpen je graag verder!*

*Bart Servaes, Gert Vlasselaer*