College van de hoven en rechtbanken

De allocatie van de personele middelen (o.b.v. de werklastmeting)

Tweede rapport – (magistraten van de zetel en griffiers) (niet gerechtspersoneel) - 20 februari 2024

Inhoud

Inleiding 3

1. Herhaling van enkele kernbegrippen uit het eerste rapport 6

1.1. De toepasselijke wetten 6

1.2. De notie 'werklastmeting' i.v.m. de allocatie der middelen 7

2. De door de wetgever vooruitgeschoven methode 8

2.1. De volumes 9

2.2. Het aantal werkuren van de rechter/griffier 9

2.3. De normtijden 9

3. De bijdrage van het nieuwe onderzoek door Capgemini ('Piste 2') 11

4. De nationale resultaten voor de magistraten 14

4.1. Het dossiergebonden werk 14

4.2. Het niet dossiergebonden werk (zonder management) 14

4.3. Beide aspecten (dossiergebonden + niet-dossiergebonden) samengeteld 16

4.4. Het aantal 'werkbare' uren voor de magistraten 16

4.5. Eindresultaat van de berekening: totale nationale behoefte aan magistraten 17

4.6. Wat moeten we nu met deze resultaten? 18

4.7. Wat zijn de gevolgen als er helemaal geen verhoging van het budget zou komen? 19

4.8. Quid als er een verhoging van 10%, 20% of 30% van het budget zou komen? 20

4.9. Wat zijn de gevolgen als de magistraten toch bereid zijn een zeker aantal overuren te blijven presteren? 22

4.10. Wanneer wordt in dergelijke onderhandeling een punt van 'break-even' bereikt? 23

4.11. Hoe wordt in bovenstaande berekeningen het aantal VTE 'management' berekend? 24

4.12. De verdere lokale verdeling van de nationale resultaten voor magistraten 27

5. De nationale resultaten voor de griffiers 30

5.1. Berekening met opsplitsing tussen dossiergebonden en niet-dossiergebonden werk 30

5.1.1. Het dossiergebonden werk 30

5.1.2. Het niet-dossiergebonden werk 31

5.1.3 Beide aspecten samengeteld 32

5.2. Berekening zonder opsplitsing – volledige meting Capgemini 33

5.3. Het aantal 'werkbare' uren voor de griffiers 33

5.4. Eindresultaat van de berekening: totale nationale behoefte aan griffiers 34

Volgens berekening 5.1.3 34
Volgens berekening 5.2 34
5.5. Gemiddelde van de beide eindresultaten 35
6. De verdere lokale verdeling van de nationale resultaten voor de griffiers 37
7. Mogelijke vragen bij het tijdsbestedingsonderzoek 'Capgemini' 38
7.1. Het gaat om zelfregistratie: werd er niet gelogen? 38
7.2. Waarom kunnen de 'ingezoomde' resultaten uit het rapport 'Capgemini' niet zomaar overgenomen worden? 38
7.2.1. De wijze van berekening van de eenheidstijden per materie 41
7.2.2. De strafuitvoeringsrechtbanken 43
7.2.3. De assisenzaken 43
7.2.4. Verstekvonnissen en de weglatingen 43
7.2.5. Magistraten versus griffiers 44
7.3. Kunnen de nationale resultaten van de zelfmeting in vraag gesteld worden? 44
8. Algemeen besluit 47

Inleiding

1.
Jaarlijks worden er in ons land veel rechtszaken behandeld.

Wanneer alleen al de gemiddelde input van de jaren 2021, 2022 en 2023 onderzocht wordt, kan meegedeeld worden dat jaarlijks volgende hoeveelheid zaken moet verwerkt worden binnen de hoven en de rechtbanken:

- Op de hoven van beroep: +/- 32.600 zaken per jaar (+ assisenzaken)
- Op de arbeidshoven: +/- 3.600 zaken per jaar
- Op de rechtbanken van eerste aanleg: +/- 248.600 zaken per jaar (+ assisen en zaken van de strafuitvoeringsrechtbanken)
- Op de arbeidsrechtbanken: +/- 47.100 zaken per jaar
- Op de ondernemingsrechtbanken: +/- 81.500 zaken per jaar
- Op de politierechtbanken: +/- 166.800 zaken per jaar
- Op de vredegerechten: +/- 262.900 zaken per jaar.

Omdat zaken onderling zeer sterk kunnen verschillen (een eenvoudige verkeersovertreding bestaat vaak uit een kaftje van +/- 20 bladzijden, terwijl grote strafzaken inzake criminele organisaties vaak 30 kartons kunnen tellen van 500 bladzijden (hetzij 15.000 bladzijden)), werden de eerste jaren van het onderzoek inzake de werklastmeting besteed aan het toebedelen van een gewicht aan elk type zaak voor elk type entiteit. Deze oefening werd gedurende jaren steeds verder verfijnd.

2.
Zoals reeds werd geschreven in het eerste deelrapport over de werklastmeting (maart 2022), kon het College van de hoven en rechtbanken in maart 2022 reeds een quasi volledige werklastmeting van de magistraten van de zetel presenteren (‘AMAI-1’), maar stond de werklastmeting van de griffiers en de administratie nog te zeer in zijn kinderschoenen om er toen reeds een rapport over op te stellen.

De werklastmeting voor de magistratuur was in grote mate afgewerkt, met slechts één voorbehoud: in maart 2022 konden we weliswaar op geobjectiveerde wijze aantonen welke rechtbank van eerste aanleg een grotere nood had aan bijkomende rechters in vergelijking tot de andere rechtbanken van eerste aanleg, of welke ondernemingsrechtbank in vergelijking tot de andere ondernemingsrechtbanken, maar we konden dit nog niet *‘transversaal’*. Omdat de meetinstrumenten destijds ontwikkeld waren binnen elk type rechtbank afzonderlijk, konden de resultaten van de meting niet transversaal vergeleken worden. Dat wil zeggen dat de resultaten voor bv. de hoven van beroep enkel onderling vergeleken konden worden, maar niet met bv. de resultaten van de arbeidsrechtbanken en de politierechtbanken.

3.
Dit gebrek aan transversaliteit maakte dat het op dat ogenblik (maart 2022) nog onmogelijk was om tegen de bestuurlijke overheid te zeggen hoeveel rechters er nu in elk type entiteit nodig waren om het binnenkomende werk ook tijdig verwerkt te krijgen.

4.
Om aan dit euvel te verhelpen werd reeds in het rapport van maart 2022 aangegeven dat een overheidsopdracht zou uitgeschreven worden, met als voornaamste doel ook die gewenste transversaliteit te bekomen.

Alle rechters (ongeacht tot welk type entiteit zij behoorden) zouden op dezelfde wijze gemeten worden, zodat de aldus bekomen resultaten wél onderling vergelijkbaar zouden zijn.

Tegelijkertijd zouden ook de griffiers aan deze meting onderworpen worden, zodat we meteen ook de eerste transversale resultaten voor de griffiers zouden bekomen.

5.
De overheidsopdracht werd uitgeschreven en gepubliceerd op 20 juni 2022. Offertes konden toegestuurd worden tot 19 augustus 2022. De opdracht werd uiteindelijk toegewezen aan de firma 'Capgemini', en de zgn. 'standstill'-periode liep af op 27 december 2022, zodat het College van de hoven en rechtbanken vanaf 2 januari 2023 volop kon werken aan de concrete voorbereiding van de werklastmeting met de mensen van Capgemini.

6.
Op 19 december 2023 werd het resultaat van het meetonderzoek van Capgemini aan het College van de hoven en rechtbanken meegedeeld, waarna wij onmiddellijk de nodige interne berekeningen deden om tot een zo volledig mogelijk voorstel van allocatie van de middelen te komen.

7.
Het eindrapport van Capgemini, aan de hand waarvan het College van de hoven en rechtbanken zijn berekeningen heeft gemaakt, vindt u in zijn integrale versie in de bijlage, net zoals het eerste rapport inzake de werklastmeting (rapport van maart 2022).

8.
N.a.v. de voorstelling van het eindrapport op 19 december 2023 werd ook reeds een eerste gezamenlijke mondelinge evaluatie gedaan van de werkzaamheden van Capgemini. Hierbij kwamen we – kort samengevat – tot het volgende besluit:

<u>Wel vervulde wensen</u>

De meting door Capgemini gaf ons grote voldoening op het vlak van onze eerste en voornaamste bekommernis, het verschaffen van de vereiste transversaliteit, waarbij de verschillende types entiteiten ook onderling vergeleken konden worden. De globale nationale resultaten op het vlak van de transversaliteit zijn betrouwbaar, voldoende consistent en coherent.

Niet vervulde wensen

De principiële keuze voor vrijwilligheid van de deelname had tot gevolg dat het inzoomen op entiteiten en/of op materies om eenheidstijden per materie per entiteit te bekomen niet altijd valide resultaten opleverde. Ook waren de individuele entiteiten te klein of bepaalde materies te beperkt om met zekerheid voldoende nauwkeurige resultaten te genereren.

Wensen met het oog op de toekomst

1. Zoals we op voorhand reeds wisten, had de zeer strakke timing (alles moest klaar zijn vóór einde 2023) tot gevolg dat we de metingen niet gedurende een volledig jaar konden laten plaatsvinden, zodat er met extrapolaties diende gewerkt te worden; een volgende meting zou het best over een heel jaar gebeuren.
2. De werklastmeting betreft enkel de tijdige afwerking van nieuw binnenkomende dossiers, maar biedt geen oplossing voor zogenaamde structurele achterstand (zoals wij kennen bij het hof van beroep te Brussel (zie ook de audit van de HRJ, door het hof van beroep te Brussel zelf aangevraagd)). Hiervoor moet een afzonderlijke oplossing uitgewerkt worden, waarbij het werklastmeetinstrument alvast een nuttig instrument kan blijken om te berekenen hoeveel magistraten er nodig zijn om de achterstand weg te werken binnen een welbepaalde periode.

Gevolgtrekking en besluit

De berekening van de allocatie van personele middelen gebeurt in twee fases: in een eerste fase wordt transversaal de nationale behoefte van magistraten/griffiers berekend **op basis van het tijdsbestedingsonderzoek door Capgemini**, en in een tweede fase (voor wat betreft het 'inzoomen' per afzonderlijke entiteit, wordt de aldus bekomen nationale behoefte aan magistraten/griffiers per type entiteit) onder de afzonderlijke entiteiten verdeeld **op basis van het berekeningsmodel van AMAI-1**.

1. Herhaling van enkele kernbegrippen uit het eerste rapport

1.1. De toepasselijke wetten

- Art. 181 Ger. W.: "*Er wordt een College van de hoven en rechtbanken opgericht dat instaat voor de goede algemene werking van de zetel. Het College, binnen deze bevoegdheid:* ***1°*** *neemt maatregelen die een toegankelijke, onafhankelijke, tijdige en kwaliteitsvolle rechtsbedeling verzekeren door het organiseren van onder meer communicatie, kennisbeheer, een kwaliteitsbeleid, werkprocessen, de implementatie van informatisering, het strategisch personeelsbeleid, de statistieken, de* ***werklastmeting*** *en* ***werklastverdeling****;…*"

- (toek.) art. 185/6 Ger. W.: "*De Colleges verdelen de middelen onder de gerechtelijke entiteiten van hun organisatie op basis van de beheersplannen van de gerechtelijke entiteiten. … De personele middelen worden bepaald op grond van de resultaten van een uniforme regelmatige uitgevoerde* ***werklastmeting met nationale normtijden*** *zoals voorzien in artikel 352bis, eventueel aangevuld met* ***andere objectieve criteria***."

- Art. 352bis, ingevoerd in 2001 n.a.v. de tijdelijke kaders in de hoven van beroep, gewijzigd bij Wet 18.02.2014: (De Koning stelt, na advies van het College van de hoven en rechtbanken …, de wijze vast waarop de werklast van de rechter … wordt geregistreerd, alsook de wijze waarop deze geregistreerde gegevens worden geëvalueerd) "*De werklastmeting gebeurt op basis van* ***nationale normtijden*** *voor elke categorie van rechtscollege en parket*" (elke 5 jaar).

- (toek.) art. 185/4 Ger. W.: *"§ 1 De minister van Justitie sluit met elk College een beheersovereenkomst voor het beheer van hun organisatie. Een beheersovereenkomst wordt gesloten voor een* ***periode van drie jaar****. …*"

- **Art. 45 van de wet van 18.02.2014:** "*De resultaten van de eerste werklastmeting zullen ten laatste op* ***31 december 2016*** *aanleiding geven tot een evaluatie met het oog op een* ***objectievere verdeling van de kaders onder de gerechtelijke entiteiten****. Deze werklastmeting wordt vijfjaarlijks herhaald overeenkomstig artikel 352bis van het Gerechtelijk Wetboek*."

1.2. De notie ‘werklastmeting’ i.v.m. de allocatie der middelen

Als we in deze tekst spreken over werklastmeting, moet de lezer zich goed voor ogen houden dat het **niet** gaat over de individuele werklast van een individuele rechter. Het is de korpsoverste (en niet het College) die belast is met de gelijke verdeling van het werk tussen de diverse rechters van zijn/haar korps.

In het geval van AMAI waarover we het hier hebben (het allocatiemodel), gaat het om de globale werklast van het geheel van de entiteiten.
Het doel is “*een objectievere verdeling van de kaders onder de gerechtelijke entiteiten*” te bekomen (art. 45 Wet 29.11.2001).

Voormeld onderscheid is belangrijk: de vraag is dus niet of deze of gene rechter/griffier hard of weinig werkt; de vraag is wel: in hoeveel rechters/griffiers moet er voorzien worden om – over het gehele land - een tijdige en kwaliteitsvolle rechtsbedeling te verzekeren?

Het werklastmetingssysteem moet in principe dus **één resultaat** geven:

Er zijn X aantal rechters/griffiers nodig om de rechtspraak in ons land uit te oefenen. Het daarvoor noodzakelijke budget wordt voorzien door de federale overheid. Die rechters moeten door het College van de hoven en rechtbanken (binnen bepaalde limieten) als volgt verdeeld worden over de diverse entiteiten: X% in entiteit 1 en X% in entiteit 2.

2. De door de wetgever vooruitgeschoven methode

De formule:

In art. 352bis Ger. W. is sprake van 'nationale normtijden' voor elke categorie van rechtscollege.

Het taalgebruik is niet onbelangrijk: de notie '**normtijd**' werd gebruikt i.p.v. eenheidstijd, omdat de wetgever van oordeel was dat niet louter naar gemiddelde behandeltijden moest worden gezocht. 'Normtijd' bevat in zich ook de notie dat er gestreefd moest worden naar beter…

Uiteindelijk was het de bedoeling om tot de volgende simpele rekensom te komen:

$$\text{Het totaal aantal nodige rechters} = \frac{\text{VOLUME aan zaken x Nationale NORMTIJD/zaak}}{\text{Aantal WERKUREN/rechter/jaar}}$$

Volgende fouten kunnen in dergelijk systeem de uitkomst beïnvloeden:

1. De volumes zijn niet juist geteld;
2. De normtijden zijn niet juist of zijn niet vergelijkbaar tussen de verschillende soorten entiteiten;
3. Het weerhouden aantal werkuren van de rechter is fout, en/of het daarin weerhouden aantal uren niet-dossiergebonden werktijd is niet juist.

Bij de huidige uitwerking van het werklastmetingsysteem zijn we ons ervan bewust dat we een systeem van werklastmeting moeten ontwikkelen dat op adequate wijze tegemoetkomt aan deze potentiële fouten.

Wij werken hierbij in twee fases:

1. Om het nationale kader van magistraten te berekenen wordt de bovenstaande formule niet gebruikt omdat we niet over eenheidstijden (normtijden) beschikken die ook transversaal valide zijn. We vertrekken dus noodgedwongen van het transversale tijdsbestedingsonderzoek van Capgemini; hierbij werden alle deelnemende magistraten op dezelfde wijze gemeten. De tijd die de magistraten besteden aan het werken in dossiers wordt integraal overgenomen. De overige gemeten tijden (voor management en 'niet-dossiergebonden werk') worden genormeerd en beperkt. Hierbij wordt uitgegaan van een absoluut minimum dat voor iedereen geldt (zie verder in de tekst).

2. Eenmaal het nationale kader op die wijze (transversaal) vastgesteld wordt de bovenstaande wettelijke formule wel gehanteerd om vervolgens dit nationale kader te verdelen onder de verschillende types entiteiten (gebruik methode AMAI-1).

2.1. De volumes

Hoewel op het vlak van de meting van de volumes reeds veel werk werd geleverd, blijft voortdurende waakzaamheid en verbetering noodzakelijk. Enerzijds wordt van elke korpschef (voorzitter/hoofdgriffier) gevraagd blijvend te signaleren of er bepaalde volumes eventueel niet correct geregistreerd worden; anderzijds worden door het College dwingende richtlijnen opgesteld over de wijze van invulling van de ICT-applicaties, zodat de informaticasystemen correcter ingevuld worden en er steeds correctere cijfers bekomen worden.

2.2. Het aantal werkuren van de rechter/griffier

Het hele systeem staat of valt met een overeenstemming over het gemiddeld aantal uren dat een rechter zou moeten werken.

Voor de meting door Capgemini ('AMAI-Piste 2') werd voor de magistraten uitgegaan van het theoretisch model dat gehanteerd wordt in de ontwerpwetteksten **inzake het ontwerp van sociaal statuut van de magistratuur**, en voor de griffiers van hun reeds bestaande statuut.

2.3. De normtijden

Tussen de jaren 2008 en 2016 werd een lijst van zogenaamde 'producten' opgesteld, zowel voor de magistratuur als voor de griffie, verschillend per soort rechtbank.

In de periode 2019-2021 werd deze lijst verfijnd en gecorrigeerd.

Er werd een aparte regeling getroffen voor assisenzaken en zaken van de strafuitvoeringsrechtbanken, aangezien de informaticasystemen m.b.t. deze zaken geen correcte volumes opleverden.

Er werd een berekeningswijze voorzien om het aantal magistraten vereist voor management te berekenen.

En tot slot werden op de naakte berekening op basis van de volumes nog volgende correctiefactoren ingevoerd:

- De correctiefactor '*kleine entiteit*', waarbij een extra dimensie aan de normtijden werd toegevoegd omdat de magistraten van (te) kleine entiteiten zich minder kunnen specialiseren en dus vaker opzoekingswerk moeten doen;
- De correctiefactor '*afdelingen*', omdat elke afdeling ook wel permanentie moet hebben, met het gevolg dat die magistraten die er permanentie doen ongeveer met dezelfde problemen worden geconfronteerd als in kleine entiteiten;
- De correctiefactor '*zware strafdossiers*', waarbij niet alleen een normtijd werd toebedeeld aan het geheel van de strafdossiers, maar waarbij ook een onderscheid werd gemaakt volgens de omvang van de behandelde dossiers;

- De correctiefactor '*Brussel hoofdstad*' m.b.t. de burgerlijke dossiers, waarbij de burgerlijke AMAI-resultaten voor de Brusselse entiteiten werden verhoogd met 12% op het aandeel magistraten die burgerlijke geschillen afhandelen.

Nog andere correctiefactoren werden in de loop der tijd gesuggereerd, maar die blijven voorwerp uitmaken van meer diepgaand onderzoek omdat ze nog niet voldoende objectiveerbaar zijn.

3. De bijdrage van het nieuwe onderzoek door Capgemini (‘Piste 2’)

1.
Met ingang van 2 januari 2023 kon het College van de hoven en rechtbanken volop werken aan de concrete voorbereiding van de werklastmeting met de mensen van Capgemini.

De voorbereidingsfase (januari 2023 – maart 2023) werd besteed aan het uitwerken van de keuzestructuur van werkactiviteiten per type gerecht, het in kaart brengen van de volledige onderzoekspopulatie en het uitwerken en in de praktijk brengen van een communicatieplan.

Vanaf half april 2023 tot en met oktober 2023 liepen de reguliere meetweken (met inbegrip van de periode van het zogenaamd ‘gerechtelijk verlof’). De analyse van de resultaten door Capgemini startte reeds tijdens het einde van de meetperiode, en werd afgerond op 19 december 2023, toen het resultaat van het meetonderzoek van Capgemini aan het College van de hoven en rechtbanken werd meegedeeld.

Vanaf dat ogenblik werd binnen (de steundienst van) het College van de hoven en rechtbanken intens gewerkt op de analyse van de aldus bekomen resultaten, om thans tot een zo volledig mogelijk voorstel van allocatie der middelen te komen.

2.
Capgemini heeft gewerkt met de methode ‘Multi Moment Opname’. Deze methode bestond erin dat:

- op basis van vrijwilligheid
- de deelnemende magistraten en griffiers
- via een app werden bevraagd om te zeggen wat ze op dat ogenblik aan het doen waren.
- Deze vragen via de app werden 14 keer per dag gesteld, gedurende een hele week van 7 dagen, zodat elke week 98 meetmomenten per vrijwilliger telde.
- Op elk peilmoment moest eerst geantwoord worden of men aan het werk was of niet, en daarna of men in een bepaald soort dossier aan het werk was of met een ander werk bezig was (‘niet-dossiergebonden werk’).

De meeste deelnemers deden twee weken mee; sommigen participeerden drie weken en nog anderen slechts één week.

3.
De methode levert een statistisch duidelijk beeld op als er voldoende representatieve meetweken worden gerealiseerd over een voldoende ruime en gediversifieerde groep deelnemers.

Wij stellen vast dat het beeld dat zich op nationaal vlak heeft afgetekend over het geheel van de dossiergebonden activiteiten, helder en betrouwbaar is.

Capgemini legt de betrouwbaarheid van de methode in zijn rapport uit op een makkelijk begrijpelijke manier door het geheel van de metingen te vergelijken met het aantal pixels in een foto: hoe hoger het aantal pixels, hoe hoger de resolutie en hoe beter de reproductie.

Dit beeld is nuttig om ook het volgende reeds te duiden: onze analyse van de resultaten toont aan dat de resultaten van het onderzoek 'Capgemini' uiterst betrouwbaar zijn voor wat betreft de nationale resultaten van het dossiergebonden werk in zijn geheel, maar dat deze resultaten minder en minder betrouwbaar worden naargelang we meer en meer inzoomen op de resultaten. Verder in de tekst wordt dit uitgelegd.

4.
Er bestond een zeer grote deelnamebereidheid bij onze mensen.

Bij de **magistraten** waren er 1.073 vrijwillige deelnemers, wat in totaal 1.792 meetweken opleverde (De totale aanwezige magistratenpopulatie bedroeg tijdens de meetperiode gemiddeld ongeveer 1.514 (op een wettelijk kader van 1.632)).
Bij de hoven van beroep heeft 70% van de magistraten vrijwillig deelgenomen;
Bij de arbeidshoven heeft 84% van de magistraten vrijwillig deelgenomen;
Bij de rechtbanken van eerste aanleg heeft 71% van de magistraten vrijwillig deelgenomen;
Bij de arbeidsrechtbanken heeft 69% van de magistraten vrijwillig deelgenomen;
Bij de ondernemingsrechtbanken heeft 80% van de magistraten vrijwillig deelgenomen;
Bij de politierechtbanken heeft 55% van de magistraten vrijwillig deelgenomen;
Bij de vredegerechten heeft 66% van de magistraten vrijwillig deelgenomen.

In totaal heeft 70% van alle magistraten vrijwillig deelgenomen aan de meting.

Bij de **griffiers** waren er 1.358 vrijwillige deelnemers, wat in totaal 2.174 meetweken opleverde (De totale griffierspopulatie bedroeg tijdens de meetperiode gemiddeld ongeveer 1.968 (op een wettelijk kader van 2.122)).

Bij de hoven van beroep heeft 69% van de griffiers vrijwillig deelgenomen;
Bij de arbeidshoven heeft 73% van de griffiers vrijwillig deelgenomen;
Bij de rechtbanken van eerste aanleg heeft 68% van de griffiers vrijwillig deelgenomen;
Bij de arbeidsrechtbanken heeft 72% van de griffiers vrijwillig deelgenomen;
Bij de ondernemingsrechtbanken heeft 62% van de griffiers vrijwillig deelgenomen;
Bij de politierechtbanken heeft 77% van de griffiers vrijwillig deelgenomen;
Bij de vredegerechten heeft 61% van de griffiers vrijwillig deelgenomen.

In totaal heeft 67% van alle griffiers vrijwillig deelgenomen aan de meting.

Deze grote deelnamebereidheid maakt dat de globale nationale resultaten van het onderzoek ook uiterst betrouwbaar zijn, voor zover er niet ingezoomd wordt, maar enkel gekeken wordt naar het grote plaatje: hoeveel uren wordt er op nationaal vlak in dossiers gewerkt per type entiteit?

Wanneer er meer en meer ingezoomd wordt (in welk type dossier werd er gewerkt? In welke niet-dossiergebonden activiteit? In welke entiteit? …), wordt het beeld meer flou.

4. De nationale resultaten voor de magistraten

Op nationaal vlak leverde het tijdsbestedingsonderzoek 'Capgemini' de volgende resultaten op. Om een duidelijk zicht te krijgen op de nood aan personele middelen wordt er een onderscheid gemaakt tussen de dossiergebonden arbeid en het niet-dossiergebonden werk.

4.1. Het dossiergebonden werk

Het aandeel '*dossiergebonden werk*' betreft immers de '*core business*' van de magistraten en er is geen andere optie mogelijk dan dit werk te verrichten, om te vermijden dat de doorlooptijden verlengen.

De **'core business'** (het afwerken van dossiers) vereiste in 2023 gemiddeld het volgende aantal uren per week (zie cijfers, p. 9 in het rapport 'Capgemini'):

magistraten	gemeten dossiertijd per week
Hoven van beroep	45,6
Arbeidshoven	37,1
Rechtbanken van eerste aanleg	46,6
Arbeidsrechtbanken	38,3
Ondernemingsrechtbanken	41,4
Politierechters	37,8
Vrederechters	41,6
Alle entiteiten	43,9

Tabel 1

4.2. Het niet dossiergebonden werk (zonder management)

Het aandeel '*niet-dossiergebonden werk*' (opleidingen, zelfstudie, educatief verlof, management, vergaderingen / gesprekken, wettelijke organen / commissies / raden, externe relaties, sociale activiteiten, ICT/LPU, 'van wacht') is opsplitsbaar in een niet-variabel deel en een variabel deel: voor een bepaalde hoeveelheid personeelsleden zal er immers altijd een minimaal percentage management en managementondersteuning noodzakelijk zijn. Dit minimaal aandeel is niet variabel en wordt berekend volgens criteria waarover reeds in AMAI-1 overeenstemming bereikt werd. Over andere aspecten van het niet-dossiergebonden werk kan gediscussieerd worden: hoeveel uren opleiding/zelfstudie is zinvol en nuttig? Hoe kunnen vergaderingen beperkt worden en efficiënter gemaakt? …

Op nationaal vlak, over alle entiteiten heen, werd er gemiddeld ook 8,9 uur per week gewerkt aan taken die niet gebonden zijn aan dossiers, zoals managementtaken, opleiding, vergadering, meewerken aan wettelijke organen of commissies, enzovoort. (zie tabel, p. 9 in het rapport 'Capgemini').

Aangezien voor het geheel van de managementtaken een afzonderlijk berekenings-mechanisme werd gecreëerd binnen AMAI-1 (zie: punt 4.11, p. 23), moeten de management gerelateerde taken worden geëxtraheerd uit deze 8,9 uur per week om na te gaan hoeveel uur er gemiddeld besteed moet worden aan het overige niet dossiergebonden werk.

Van deze 8,9 uur niet dossiergebonden taken, werd er over alle entiteiten heen 2,4 uur managementwerk sensu stricto geleverd, maar werden ook nog andere taken verricht die ook deels bij het managementwerk horen, zoals vergaderwerk, werk in wettelijke organen, werk aan externe relaties en werk aan overige activiteiten (zoals ICT/LPU) (zie tabel 2.11, p. 15 van het rapport 'Capgemini').

De meting van het geheel van deze niet-dossiergebonden activiteiten wees uit dat er voor 27% aan management sensu stricto werd gedaan, voor 22,7% aan vergaderwerk, voor 3,3% aan werk in wettelijke organen, voor 10,1% aan opleiding, voor 11,9% aan zelfstudie, voor 5% aan werk aan externe relaties, voor 6% sociale activiteiten en voor 13,9% aan overige activiteiten (ICT/LPU) ((zie tabel 2.12, p. 16 van het rapport 'Capgemini').

Indien men alle management gerelateerde activiteiten extraheert uit bovenvermelde activiteiten, en in overeenstemming brengt met de in AMAI-1 ontwikkelde criteria voor management en managementondersteuningsactiviteiten, is het verdedigbaar om te stellen dat +/- 40% van de gemeten niet-dossiergebonden tijd noodzakelijk was om aan management en managementondersteuning te doen, en dat +/- 60% van de gemeten niet-dossiergebonden tijd gebruikt werd voor opleidingen, zelfstudie, deelname aan vergaderingen, commissies en sociale activiteiten zonder dat hierbij een managementaspect betrokken was.

Er kan dan ook geredelijk van uitgegaan worden dat (40% van 8,9 uur =) 3,6 uur per week noodzakelijk was voor management en managementondersteuning, en (60% van 8,9 uur =) 5,3 uur per week noodzakelijk was voor de overige niet-dossiergebonden activiteiten waarbij geen managementaspect betrokken is.

Dit komt op nationaal vlak, over alle entiteiten heen, uit op +/- 12% niet management gerelateerd niet-dossiergebonden werk t.o.v. het werk in dossiers. Immers: 12% van 43,9 uur = 5,3 (hetzij 16,8% op de totale werktijd, zie tabel 2.2. in rapport 'Capgemini').

Het is hierbij belangrijk op te merken dat deze 12% (16,8% op totale tijd) een uiterste minimum betreft. Niet alleen werd in AMAI-1 gerekend met 20% niet-dossiergebonden werk, bovendien blijkt dat in andere landen een hogere norm voor niet-dossiergebonden werk weerhouden wordt (zie bv. Nederland → 20%). Deze minimumnorm van de thans gemeten niet-dossiergebonden activiteiten kan uiteraard niet aangehouden worden wanneer de wetgever ofwel allerlei bijkomende verplichte opleidingen oplegt aan de magistraten, of wanneer er bijkomende wettelijke organen of commissies gecreëerd worden die door magistraten moeten bemand worden.

4.3. Beide aspecten (dossiergebonden + niet-dossiergebonden) samengeteld

Samenlezing van beide hoger vermelde punten levert volgende resultaten op:

	gemeten dossiertijd per week	totale dossiertijd per week (**+12% (16,8%) niet dossier gebonden werk)**	Transversale behoeften ingeval van **12% (16,8%) NDGW**	gemeten dossiertijd per week **+5,3 uur niet dossier gebonden werk**	Transversale behoeften ingeval van **5,3 uur NDGW**	Transversale verdeling volgens oude kaders
Hoven van beroep	45,6	51,07	17,75%	50,90	17,67%	16,85%
Arbeidshoven	37,1	41,55	2,41%	42,40	2,46%	3,13%
Rechtbanken van eerste aanleg	46,6	52,19	50,41%	51,90	50,08%	46,63%
Arbeidsrechtbanken	38,3	42,90	7,48%	43,60	7,62%	8,95%
Ondernemingsrechtbanken	41,4	46,37	6,56%	46,70	6,61%	7,29%
Politierechtbanken	37,8	42,34	5,88%	43,10	5,99%	7,05%
Vredegerechten	41,6	46,59	9,51%	46,90	9,57%	10,11%
Alle entiteiten	43,9	49,17	100,00%	49,20	100,00%	100,00%

Tabel 2

Zoals hoger uiteen gezet wordt er dus gerekend met een vast percentage 'niet-dossiergebonden werk', nl. 12% van het wel dossiergebonden werk of 5,3 uur per week (hetzij 16,8% op de totale werktijd).

De reden hiervoor is vrij voor de hand liggend: er bestaat geen individuele keuzemogelijkheid om al dan niet het dossierwerk af te werken; dat werk ***moet*** gebeuren of er ontstaat achterstand. Er bestaat echter wel een individuele keuze voor wat betreft het 'niet-dossiergebonden werk': rechters kunnen meer of minder opleiding volgen, rechters kunnen zich meer of minder engageren in commissies allerhande, rechters kunnen meer of minder aan zelfstudie doen, vergaderingen kunnen tijdbesparend georganiseerd worden (bv. ook al eens online i.p.v. fysiek), …

Zo valt in het tijdsbestedingsonderzoek 'Capgemini' op dat bv. de magistraten van de arbeidshoven gemiddeld 14,3 uur per week aan het werk zijn aan niet-dossiergebonden activiteiten (management inbegrepen) terwijl de rechters in de rechtbank van eerste aanleg hier maar 7,3 uur per week aan besteden.

Het College van de hoven en rechtbanken opteert ervoor om iedereen een even grote kans te geven op opleiding, op zelfstudie, op participatie aan vergaderingen en commissies, en heeft daarom een gelijke norm gehanteerd voor de berekening van het niet-dossiergebonden werk. Op dit ogenblik wordt de uiterste minimumnorm van 12% of 5,3 uren per week gehanteerd (hetzij 16,8% op de totale werktijd). In het hoger vermelde voorbeeld betekent deze 5,3 uren 14,3% voor de arbeidshoven en 11,4% voor de rechtbanken van eerste aanleg.

4.4. Het aantal 'werkbare' uren voor de magistraten

Ondanks het feit dat in het ontwerp van statuut voor de magistratuur wordt uitgegaan van een 38-urige werkweek, was voor het tijdsbestedingsonderzoek het concrete gemiddeld aantal verwachte statutaire werkuren over een heel jaar lager dan 38 uur omdat er ook werkweken voorkwamen met een wettelijke feestdag die slechts voor 30,4 uur meewogen.

Wanneer die concrete werkweken van 30,4 uur en van 38 uur over een heel jaar gewogen werden, bekwam men (ook rekening houdend met de paar magistraten die deels gedetacheerd waren) voor het jaar 2023 een gemiddelde wekelijkse beschikbare werktijd van gemiddeld 36,4 uren per week.

Voor de onderstaande berekeningen werd rekening gehouden met de nieuwste wettelijke bepalingen van het ontwerpstatuut, reden waarom er in onderstaande tabellen gerekend wordt met een **gemiddelde wekelijkse beschikbare arbeidsduur van 36,1 uur per week**. Immers: de nieuwste versie van het ontwerpstatuut voorziet erin dat de wettelijke feestdagen die in een weekend vallen ook gerecupereerd worden, en er wordt zelfs voorzien in de toepasselijkheid van bijkomende feestdagen, nl. 2 november, 15 november en 26 december (op welke dagen de rechtbanken overigens een gewone werking kennen). Daarenboven wordt rekening gehouden met het ziekteverzuim onder de magistraten om het totaal aantal vereiste VTE's te berekenen. Aangezien het ziekteverzuim bij magistraten slechts zeer onvolledig geregistreerd wordt (in tegenstelling tot bij de griffiers), wordt voor de magistraten rekening gehouden met een ziekteverzuim van 3% op jaarbasis. Dit percentage is een gemiddelde percentage dat erg laag is in vergelijking tot het nationaal gemiddelde voor de privésector en de ambtenarij (6,5%)), maar bij gebrek aan exacte cijfers werd dit uiterste minimum overgenomen uit de werklastmeting bij onze noorderburen. ***Rekening houdend met een gemiddeld ziekteverzuim van 3% wordt in de navolgende tabellen gewerkt met een gemiddelde beschikbare werktijd per week van 35,017 uur (niet als norm, maar als startbasis voor vergelijkende berekeningen).***

4.5. Eindresultaat van de berekening: totale nationale behoefte aan magistraten

Toegepast op de in 4.3. vermelde resultaten levert dit het volgende op:

	gemeten dossiertijd	gemeten dossiertijd **+5,3 uur NDGW**	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week mits 12 recupdagen	Oud wettelijk kader	Oud wettelijk kader (zonder voorzitters)	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	VTE management toe te voegen	Eindresultaat (incl. management)	nieuwe verhouding (incl. management
Hoven van beroep	45,6	50,90	**145,36%**	275	270	**392,5**	17,8	**410,3**	17,50%
Arbeidshoven	37,1	42,40	**121,08%**	51	46	**55,7**	6,2	**61,9**	2,64%
Rechtbanken van eerste aanleg	46,6	51,90	**148,21%**	761	749	**1110,1**	45,4	**1155,5**	49,28%
Arbeidsrechtbanken	38,3	43,60	**124,51%**	146	138	**171,8**	16,1	**187,9**	8,01%
Ondernemingsrechtbanken	41,4	46,70	**133,36%**	119	111	**148,0**	15,7	**163,7**	6,98%
Politierechtbanken	37,8	43,10	**123,08%**	115	110	**135,4**	7,6	**143,0**	6,10%
Vredegerechten	41,6	46,90	**133,93%**	165	160	**214,3**	8,3	**222,6**	9,49%
Alle entiteiten	43,9	49,20		1632	1584	**2227,8**	117,1	**2344,9**	100,00%
						140,6%			
					Management	117,16			
						2344,99			
						143,69%			

Tabel 3
NB: voor de uitleg over de berekening VTE management: zie punt 4.11.

Om het binnenkomende werk tijdig te kunnen verwerken moet er door de magistraten van de hoven van beroep 50,9 uur per week gewerkt worden, door de magistraten van de arbeidshoven 42,40 uur per week, door de magistraten van de rechtbanken van eerste aanleg 51,90 uur per week, door de magistraten van de arbeidsrechtbanken 43,60 uur per week,

door de magistraten van de ondernemingsrechtbanken 46,70 uur per week, door de politierechters 43,10 uur per week, en door de vrederechters 46,90 uur per week.

Over alle entiteiten heen komt dit neer op gemiddeld 49,20 uur per week per magistraat.

Het ontwerp van sociaal statuut dat in de steigers staat om goedgekeurd te worden, heeft als oogmerk dat ook magistraten gemiddeld slechts 38 uur per week zouden werken. Overwerk is toegelaten maar er wordt aangenomen dat dit gecompenseerd wordt door 12 recuperatiedagen per jaar.

Indien het ontwerp van statuut van de magistratuur wordt goedgekeurd zoals het thans voorligt, betekent de meting van het dossiergebonden werk, vermeerderd met een minimum van niet-dossiergebonden werk (slechts 12% of 5,3 uren (16,8% op de totale werktijd)), dat voor het geheel van alle entiteiten het aantal magistraten moet toenemen met ongeveer 40% louter voor het niet management gerelateerde werk. Voor alle entiteiten samen moeten nog 117,16 VTE's management en managementondersteuning bijgeteld worden, wat neerkomt op een totale noodzakelijke vermeerdering van het aantal magistraten **met 43,69% (2.329 VTE's** in de nabije toekomst i.p.v. **1.632 VTE's** vandaag (= wettelijk kader)).

Deze hoge vermeerdering van het aantal benodigde magistraten wordt noodzakelijk door het samenvallen van enerzijds het voleindigen van de werklastmeting en van anderzijds het in werking treden van het nieuw sociaal statuut voor de magistraten, welk statuut als streefdoel heeft het aantal beschikbare werkuren per week voor de magistraten te beperken.

4.6. Wat moeten we nu met deze resultaten?

Met het oog op de toekomst moeten we ons er goed van bewust zijn dat, hoewel we allen (zowel de politieke overheid als de magistratuur) een goed functionerende justitie beogen, de belangen van de politieke overheid en van de magistratuur lijnrecht tegenover elkaar staan in de mate dat de huidige werklastmeting een budgettaire impact zal hebben.

Deze tegenstelling wordt vrij eenvoudig samengevat als volgt:

- De politieke overheid heeft als voornaamste zorg om het budget zo beperkt mogelijk te houden.
- De magistraten hebben als voornaamste zorg om het werkritme leefbaar te houden door het aantal onbetaalde overuren zo beperkt mogelijk te houden.

Deze twee bekommernissen werken als communicerende vaten:

- Indien het budget beperkt moet worden, moeten er meer overuren gepresteerd worden.
- Indien het aantal overuren beperkt moet worden, moet er een ruimer budget aan de personele middelen toebedeeld worden.

- Indien ieder op zijn eigen standpunt blijft staan (het budget blijft beperkt en er worden geen overuren meer gepresteerd) kan niet langer hetzelfde werk worden afgeleverd als voorheen, en ontstaat er gerechtelijke achterstand.

Op de volgende pagina's wordt verduidelijkt hoe de afwerking van de werklastmeting van de zetel ons in staat stelt om alle mogelijke berekeningen te maken die de komende onderhandelingen tussen politieke overheid en magistratuur in dit verband zullen moeten voeden.

Enerzijds kunnen allerlei hypothetische berekeningen worden gemaakt van de noodzakelijke stijging van het aantal benodigde magistraten naargelang de door de politici gewenste verhoging van het budget.

Anderzijds kunnen allerlei hypothetische berekeningen worden gemaakt van de kleinere nood aan een stijging van het aantal benodigde magistraten naargelang de bereidheid van de magistraten om toch meer overuren te werken dan voorzien in het ontwerp van sociaal statuut.

Tot slot kunnen die berekeningen met elkaar gecombineerd worden, met daarbij aansluitend telkens de berekening van de toekomstige potentiële stijging van de gerechtelijke achterstand die het gevolg zou zijn van het niet tot een gedragen compromis te komen.

4.7. Wat zijn de gevolgen als er helemaal geen verhoging van het budget zou komen?

Indien de bestuurlijke overheid geen budget vindt om het ontwerp sociaal statuut ook correct toe te passen op de gemeten werklast, en indien de politieke overheid dus meent dat het vandaag volstaat om het totale kader van magistraten gewoon te herverdelen op basis van de resultaten van de werklastmeting, dan is het eenvoudige gevolg dat onderstaande herverdeling zich zal opdringen ingevolge de thans transversale werklastmeting:

	Gemiddeld transversaal aandeel in de middelen voor DGW en NDGW (excl managem)	Oud wettelijk kader	oud wettelijk kader (zonder de voorzitters)	nieuw verhoudings-gewijs resultaat o.b.v. de transversale meting	bij te tellen VTE's management	Eindtotaal	nieuwe verhouding (management inbegrepen)
Hoven van beroep	17,67%	275	270	270,9	15,1	286,0	17,52%
Arbeidshoven	2,46%	51	46	37,7	5,5	43,2	2,65%
Rechtbanken van eerste aanleg	50,08%	761	749	767,6	37,7	805,3	49,34%
Arbeidsrechtbanken	7,62%	146	138	116,7	13,8	130,5	8,00%
Ondernemingsrechtbanken	6,61%	119	111	101,3	13,4	114,7	7,03%
Politierechters	5,99%	115	110	91,9	6,8	98,7	6,05%
Vrederechters	9,57%	165	160	146,7	6,8	153,5	9,41%
Alle entiteiten	100,00%	1632	1572	1532,9	99,1	1632,0	100,00%
			manag	99,10			
				1632,00			
				100,00%			

Tabel 4
NB: voor de uitleg over de berekening VTE management: zie punt 4.11.

De aandachtige lezer zal merken dat volgens deze budgetneutrale berekening (behoud van het huidige nationale kader van 1632 VTE, maar ingevolge de transversale meting correcter verdeeld over de types entiteiten) de transversaliteit van de berekening zware gevolgen zal hebben: enkel de bezetting van de hoven van beroep en van de rechtbanken van eerste aanleg gaat er nog zeer licht op vooruit: de hoven van beroep stijgen van 275 VTE's tot 286 VTE's, en de rechtbanken van eerste aanleg van 761 VTE's tot 805,3 VTE's, maar alle overige entiteiten zouden erop achteruitgaan. Deze budgetneutrale herverdeling van de personele middelen zou tegelijkertijd tot gevolg hebben dat de doorlooptijden ernstig zouden stijgen indien de magistraten van de zetel het nieuwe statuut ook zouden omarmen, en niet langer niet te recupereren overuren zouden presteren.

Zie volgende tabel:

Wat als de zetelende magistraten niet langer onbetaalde overuren willen presteren?										
Berekening verlies dossiertijd bij onderstaand totaal aantal magistraten voor het werk zonder management en binnen het ontwerp sociaal statuut	berekend resultaat dossiertijd zonder bijkomend budget	gemiddelde onderlinge verhouding volgens gemeten dossiertijd + 12% NDGW	wettelijk kader	Kader (min voorzitters)	percentage van de nieuwe verdeling tegenover het wettelijk kader (zonder management)	terugrekening naar dossiertijd + 5,3 uur **o.b.v. 36,1 uur (geen overuren - geen recup)**	Wat is de tijd die aan dossiers besteed kan worden? (vorige tijd -5,3 uur NDGW)	werkelijk gemeten dossiertijd	verhouding van de nieuw berekende dossiertijd tegenover de werkelijk gemeten dossiertijd	Percentage te weinig afgewerkte dossiers (= verlening doorlooptijden)
	268	17,67%	275	270	99,16%	36,69	31,4	45,6	68,83%	31,17%
	37	2,46%	51	46	81,06%	29,99	24,7	37,1	66,55%	33,45%
	759	50,08%	761	749	101,29%	37,48	32,2	46,6	69,05%	30,95%
	115	7,62%	146	138	83,61%	30,94	25,6	38,3	66,94%	33,06%
	100	6,61%	119	111	90,21%	33,38	28,1	41,4	67,82%	32,18%
budgetverhoging van	91	5,99%	115	110	82,55%	30,54	25,2	37,8	66,78%	33,22%
aantal VTE's + 0%	145	9,57%	165	160	90,64%	33,54	28,2	41,6	67,88%	32,12%
	1515	100,00%	1632	1572	96,37%	35,66	30,4	43,9	69,15%	30,85%
	92,81%									
	nationaal nodig + managementresultaat									
	117,00									
	1632,00									
	100,00%									

Tabel 5

Indien er geen budgetverhoging komt, en de zetelende magistraten niet langer onbetaalde overuren (meer dan overeenstemmend met het aantal recuperatiedagen) wensen te presteren, komt dit erop neer dat de doorlooptijden met **30,85% zullen stijgen**.

4.8. Quid als er een verhoging van 10%, 20% of 30% van het budget zou komen?

Al deze simulaties kunnen voortaan makkelijk berekend worden.

Indien er een verhoging van het budget zou komen, maar de magistraten blijven enkel het aantal uren werken zoals opgelegd in het ontwerp sociaal statuut, dan bekomt men volgende simulaties qua creatie van gerechtelijke achterstand:

Budgetverhoging van 10%:

Wat als de zetelende magistraten niet langer onbetaalde overuren willen presteren?										
Berekening verlies dossiertijd bij onderstaand totaal aantal magistraten voor het werk zonder management en binnen het ontwerp sociaal statuut	berekend resultaat dossiertijd zonder bijkomend budget	gemiddelde onderlinge verhouding volgens gemeten dossiertijd + 12% NDGW	wettelijk kader	Kader (min voorzitters)	percentage van de nieuwe verdeling tegenover het wettelijk kader (zonder management)	terugrekening naar dossiertijd + 5,3 uur **o.b.v. 36,1 uur (geen overuren - geen recup)**	Wat is de tijd die aan dossiers besteed kan worden? (vorige tijd -5,3 uur NDGW)	werkelijk gemeten dossiertijd	verhouding van de nieuw berekende dossiertijd tegenover de werkelijk gemeten dossiertijd	Percentage te weinig afgewerkte dossiers (= verlening doorlooptijden)
	297	17,67%	275	270	109,84%	40,64	35,3	45,6	77,50%	22,50%
	41	2,46%	51	46	89,79%	33,22	27,9	37,1	75,26%	24,74%
	840	50,08%	761	749	112,20%	41,51	36,2	46,6	77,71%	22,29%
	128	7,62%	146	138	92,62%	34,27	29,0	38,3	75,64%	24,36%
	111	6,61%	119	111	99,93%	36,97	31,7	41,4	76,51%	23,49%
budgetverhoging van	101	5,99%	115	110	91,44%	33,83	28,5	37,8	75,48%	24,52%
aantal VTE's + 10%	161	9,57%	165	160	100,40%	37,15	31,8	41,6	76,56%	23,44%
	1678	100,00%	1632	1572	106,76%	39,50	34,2	43,9	77,90%	22,10%
	92,81%									
	nationaal nodig + managementresultaat									
	117,00									
	1795,20	= + 163								
	110,00%									

Tabel 6

Bij een budgetverhoging van 10% VTE, terwijl er toch maar steeds gemiddeld 38 uur + zoveel overuren als overeenstemmen met 12 recuperatiedagen per week zou gewerkt worden, zouden de ***doorlooptijden verlengen met 22,10%.***

Budgetverhoging van 20%:

Wat als de zetelende magistraten niet langer onbetaalde overuren willen presteren?										
Berekening verlies dossiertijd bij onderstaand totaal aantal magistraten voor het werk zonder management en binnen het ontwerp sociaal statuut	berekend resultaat dossiertijd zonder bijkomend budget	gemiddelde onderlinge verhouding volgens gemeten dossiertijd + 12% NDGW	wettelijk kader	Kader (min voorzitters)	percentage van de nieuwe verdeling tegenover het wettelijk kader (zonder management)	terugrekening naar dossiertijd + 5,3 uur **o.b.v. 36,1 uur (geen overuren - geen recup)**	Wat is de tijd die aan dossiers besteed kan worden? (vorige tijd -5,3 uur NDGW)	werkelijk gemeten dossiertijd	verhouding van de nieuw berekende dossiertijd tegenover de werkelijk gemeten dossiertijd	Percentage te weinig afgewerkte dossiers (= verlening doorlooptijden)
	325	17,67%	275	270	120,52%	44,59	39,3	45,6	86,17%	13,83%
	45	2,46%	51	46	98,52%	36,45	31,2	37,1	83,97%	16,03%
	922	50,08%	761	749	123,11%	45,55	40,2	46,6	86,37%	13,63%
	140	7,62%	146	138	101,63%	37,60	32,3	38,3	84,34%	15,66%
	122	6,61%	119	111	109,65%	40,57	35,3	41,4	85,19%	14,81%
budgetverhoging van	110	5,99%	115	110	100,33%	37,12	31,8	37,8	84,19%	15,81%
aantal VTE's + 20%	176	9,57%	165	160	110,17%	40,76	35,5	41,6	85,24%	14,76%
	1841	100,00%	1632	1572	117,14%	43,34	38,0	43,9	86,65%	13,35%
	92,81%									
	nationaal nodig + managementresultaat									
	117,00									
	1958,40	= + 326,4								
	120,00%									

Tabel 7

Bij een budgetverhoging van 20% VTE, terwijl er toch maar steeds gemiddeld 38 uur + zoveel overuren als overeenstemmen met 12 recuperatiedagen per week zou gewerkt worden, zouden de ***doorlooptijden verlengen met 13,35%.***

Budgetverhoging van 30%:

Wat als de zetelende magistraten niet langer onbetaalde overuren willen presteren?										
Berekening verlies dossiertijd bij onderstaand totaal aantal magistraten voor het werk zonder management en binnen het ontwerp sociaal statuut	berekend resultaat dossiertijd zonder bijkomend budget	gemiddelde onderlinge verhouding volgens gemeten dossiertijd + 12% NDGW	wettelijk kader	Kader (min voorzitters)	percentage van de nieuwe verdeling tegenover het wettelijk kader (zonder management)	terugrekening naar dossiertijd + 5,3 uur **o.b.v. 36,1 uur (geen overuren - geen recup)**	Wat is de tijd die aan dossiers besteed kan worden? (vorige tijd -5,3 uur NDGW)	werkelijk gemeten dossiertijd	verhouding van de nieuw berekende dossiertijd tegenover de werkelijk gemeten dossiertijd	Percentage te weinig afgewerkte dossiers (= verlening doorlooptijden)
	354	17,67%	275	270	131,20%	48,54	43,2	45,6	94,83%	5,17%
	49	2,46%	51	46	107,25%	39,68	34,4	37,1	92,68%	7,32%
	1004	50,08%	761	749	134,02%	49,59	44,3	46,6	95,04%	4,96%
	153	7,62%	146	138	110,63%	40,93	35,6	38,3	93,04%	6,96%
	132	6,61%	119	111	119,37%	44,17	38,9	41,4	93,88%	6,12%
budgetverhoging van	120	5,99%	115	110	109,23%	40,41	35,1	37,8	92,89%	7,11%
aantal VTE's + 30%	192	9,57%	165	160	119,93%	44,37	39,1	41,6	93,93%	6,07%
	2005	100,00%	1632	1572	127,52%	47,18	41,9	43,9	95,40%	4,60%
	92,81%									
	nationaal nodig + managementresultaat									
	117,00									
	2121,60	= + 489,60								
	130,00%									

Tabel 8

Bij een budgetverhoging van 20% VTE, terwijl er toch maar steeds gemiddeld 38 uur + zoveel overuren als overeenstemmen met 12 recuperatiedagen per week zou gewerkt worden, zouden de ***doorlooptijden toch nog verlengen met 4,60%.***

4.9. Wat zijn de gevolgen als de magistraten toch bereid zijn een zeker aantal overuren te blijven presteren?

Ook deze simulaties kunnen voortaan makkelijk berekend worden.

Indien de magistraten toch, mits opname van 12 recuperatiedagen per jaar, gemiddeld een aantal overuren per week blijven presteren, dan bekomt men volgende simulaties op het vlak van het noodzakelijke budget, naargelang het aantal te presteren overuren:

	Oud wettelijk kader	Oud wettelijk kader (zonder voorzitters)	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk** en zonder recupdagen	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **10 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **7,5 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **5 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	gemiddelde percentage per type entiteit
Hoven van beroep	275	270	270,1	298,4	330,6	349,9	369,2	**392,5**	17,67%
Arbeidshoven	51	46	38,3	39,7	45,2	48,5	51,7	**55,7**	2,46%
Rechtbanken van eerste aanleg	761	749	764,1	849,2	938,6	992,1	1045,6	**1110,1**	50,08%
Arbeidsrechtbanken	146	138	118,3	123,7	140,2	150,1	159,9	**171,8**	7,62%
Ondernemingsrechtbanken	119	111	101,9	109,4	122,6	130,5	138,5	**148,0**	6,61%
Politierechtbanken	115	110	93,2	97,1	110,2	118,1	125,9	**135,4**	5,99%
Vredegerechten	165	160	147,5	158,5	177,7	189,1	200,5	**214,3**	9,57%
Alle entiteiten	1632	1584	1533,5	1675,9	1865,2	1978,3	2091,3	**2227,8**	100,00%
			96,8%	105,8%	117,8%	124,9%	132,0%	140,6%	
		Management	99,1	103,2	107,10	110,20	113,30	117,16	
			1632,6	1779,1	1972,26	2088,45	2204,64	2344,99	
			100,04%	109,02%	120,85%	127,97%	135,09%	**143,69%**	

Tabel 9

Naargelang de bereidheid van de magistraten om gemiddeld meer overuren te presteren, is er een minder grote budgetverhoging nodig.

Indien de magistraten onbeperkt willen overwerken en geen recuperatiedagen wensen op te nemen, en indien het budget behouden blijft, blijft de situatie op het vlak van de gerechtelijke achterstand ongewijzigd, met dien verstande dat de nieuwe inzichten ingevolge de thans bekomen transversaliteit wel tot gevolg zullen hebben dat de rechtbanken van eerste aanleg en de hoven van beroep meer volk zouden krijgen, wat dan ten nadele van de andere entiteiten zou zijn.

Op te merken valt dat bij een verhoging van het budget met bijna 28% de magistraten toch nog bereid moeten zijn om gemiddeld 7,5 uur per week overwerk te presteren (mits ze daarvoor 12 recupdagen krijgen (=43,5 u/week in werkelijkheid)) om geen gerechtelijke achterstand te creëren of om de doorlooptijden niet te laten verlengen.

Er is een budgetverhoging nodig van 43,69% om geen gerechtelijke achterstand te creëren wanneer de magistraten niet bereid zijn om meer overuren te presteren dan ze gerecupereerd krijgen.

4.10. Wanneer wordt in dergelijke onderhandeling een punt van 'break-even' bereikt?

Het is voortaan dus ook mogelijk om te berekenen vanaf wanneer er geen gerechtelijke achterstand zal gecreëerd worden, afhankelijk van welke tegemoetkomingen er enerzijds komen op het vlak van het budget (verantwoordelijkheid van de politieke overheid) en anderzijds op het vlak van de te presteren overuren (verantwoordelijkheid van de magistratuur).

In de volgende hypotheses (waarbij telkens berekeningen gemaakt worden op zowel het vlak van de budgetverhoging als op het vlak van de te presteren overuren), ontstaat er geen gerechtelijke achterstand:

Voorbeeld 1:

WANNEER BREAK-EVEN? Voorbeeld 1 : +25,95% VTE en 8 uur overwerk + 12 dagen recup (44 uur/week)												
Aanpassing kaders, op basis van **8 uur overwerk** te presteren per week mits 12 recupdagen	Berekening verlies dossiertijd bij onderstaand totaal aantal magistraten voor het werk zonder management en binnen het ontwerp sociaal statuut	berekende resultaat met bijkomend budget van 20% VTE	gemiddelde onderlinge verhouding volgens gemeten dossiertijd + 12% NDGW	wettelijk kader	Kader (min voorzitters)	percentage van de nieuwe verdeling tegenover het wettelijk kader (zonder management)	terugrekening naar dossiertijd + 5,3 uur **o.b.v. 38 uur (geen overuren - geen recup)**	Wat is de tijd die aan dossiers besteed kan worden? (vorige tijd -5,3 uur NDGW)	Dossiertijd herberekend (**want 8 overuren per week mits 12 recupdagen (= 6,02)**)	werkelijk gemeten dossiertijd	verhouding van de nieuw berekende dossiertijd tegenover de werkelijk gemeten dossiertijd	Percentage te weinig afgewerkte dossiers (= verlenging doorlooptijden)
	Hoven van beroep	343	17,67%	275	270	126,88%	44,43	39,1	45,1	45,6	99,00%	1,00%
	Arbeidshoven	48	2,46%	51	46	103,72%	36,32	31,0	37,0	37,1	99,83%	0,17%
	Rechtbanken van eerste aanleg	971	50,08%	761	749	129,60%	45,38	40,1	46,1	46,6	98,93%	1,07%
	Arbeidsrechtbanken	148	7,62%	146	138	106,99%	37,46	32,2	38,2	38,3	99,69%	0,31%
	Ondernemingsrechtbanken	128	6,61%	119	111	115,43%	40,42	35,1	41,1	41,4	99,37%	0,63%
budgetverhoging	Politierechters	116	5,99%	115	110	105,62%	36,99	31,7	37,7	37,8	99,75%	0,25%
aantal VTE's + 25,95%	Vrederechters	186	9,57%	165	160	115,98%	40,61	35,3	41,3	41,6	99,35%	0,65%
1939	Alle entiteiten	1939	100,00%	1632	1572	123,31%	43,18	37,9	43,9	43,9	100,00%	0,00%
		92,81%										
		nationaal nodig + managementresultaat										
		117,00				1,98260869	6uren/week stemt overeen met 12 recupdagen					
		2055,50	= + 423,50									
		125,95%										

Tabel 10

Deze hypothese (gemiddeld 8 uren overwerk per week in ruil voor 12 recuperatiedagen) komt er in de feiten op neer dat:

- de magistraat gemiddeld 44,02 uur per werkweek zal werken (immers: 1,98 uur/week stemt overeen met 12 recupdagen (die de magistraat zal opnemen als hij overwerk presteert) – daarenboven zijn er ingevolge het nieuw sociaal statuut ook 13 (steeds te recupereren) feestdagen;
- en de politieke overheid een budgetverhoging realiseert van 25,95%.

Met dergelijke wederzijdse inspanning ontstaat er geen gerechtelijke achterstand.

Voorbeeld 2:

WANNEER BREAK-EVEN? Voorbeeld 2: +34,20% VTE en 5 uur overwerk + 12 dagen recup (41,02 uur/week)												
Aanpassing kaders, op basis van **5 uur overwerk** te presteren per week mits 12 recupdagen	Berekening verlies dossiertijd bij onderstaand totaal aantal magistraten voor het werk zonder management en binnen het ontwerp sociaal statuut	berekende resultaat met bijkomend budget van 20% VTE	gemiddelde onderlinge verhouding volgens gemeten dossiertijd + 12% NDGW	wettelijk kader	Kader (min voorzitters)	percentage van de nieuwe verdeling tegenover het wettelijk kader (zonder management)	terugrekening naar dossiertijd + 5,3 uur **o.b.v. 38 uur (geen overuren - geen recup)**	Wat is de tijd die aan dossiers besteed kan worden? (vorige tijd -5,3 uur NDGW)	Dossiertijd herberekend (**want 5 overuren per week mits 12 recupdagen (=3,02)**)	werkelijk gemeten dossiertijd	verhouding van de nieuw berekende dossiertijd tegenover de werkelijk gemeten dossiertijd	Percentage te weinig afgewerkte dossiers (= verlenging doorlooptijden)
	Hoven van beroep	366	17,67%	275	270	135,69%	47,52	42,2	45,2	45,6	99,19%	0,81%
	Arbeidshoven	51	2,46%	51	46	110,92%	38,84	33,5	36,6	37,1	98,54%	1,46%
	Rechtbanken van eerste aanleg	1038	50,08%	761	749	138,61%	48,54	43,2	46,3	46,6	99,26%	0,74%
	Arbeidsrechtbanken	158	7,62%	146	138	114,42%	40,07	34,8	37,8	38,3	98,65%	1,35%
	Ondernemingsrechtbanken	137	6,61%	119	111	123,45%	43,23	37,9	40,9	41,4	98,91%	1,09%
budgetverhoging	Politierechters	124	5,99%	115	110	112,96%	39,56	34,3	37,3	37,8	98,61%	1,39%
aantal VTE's + 34,20%	Vrederechters	198	9,57%	165	160	124,04%	43,43	38,1	41,2	41,6	98,92%	1,08%
2073	Alle entiteiten	2073	100,00%	1632	1572	131,88%	46,18	40,9	43,9	43,9	100,00%	0,00%
		92,81%										
		nationaal nodig + managementresultaat										
		117,00				1,982608696	uren/week stemt overeen met 12 recupdagen					
		2190,20	= + 558,20									
		134,20%										

Tabel 11

Deze hypothese (gemiddeld 5 uren overwerk per week in ruil voor 12 recuperatiedagen) komt er in de feiten op neer dat:

- de magistraat gemiddeld 41,02 uur per werkweek zal werken (immers: 1,98 uur/week stemt overeen met 12 recupdagen (die de magistraat zal opnemen als hij overwerk presteert) – daarenboven zijn er ingevolge het nieuw sociaal statuut ook 13 (steeds te recupereren) feestdagen;
- en de politieke overheid een budgetverhoging realiseert van 34,20%.

Met dergelijke wederzijdse inspanning ontstaat er geen gerechtelijke achterstand.

4.11. Hoe wordt in bovenstaande berekeningen het aantal VTE 'management' berekend?

De destijds opgestelde wettelijke kaders voorzagen slechts een beperkt aantal personen voor de leiding van een hof of rechtbank vanuit een traditionele visie. Die is vandaag helemaal voorbijgestreefd door de hedendaagse en toekomstige eisen inzake beheer.

Reeds vóór 2014 is het hele systeem van evaluaties van magistraten een niet onaanzienlijk deel van de managementtaken gaan uitmaken, een taak die ook – naast de korpschef - ingevuld wordt door twee magistraten-evaluatoren. Ook persmagistraten, sectiehoofden en anderen vervullen deels managementtaken.

Deze taken zijn in de loop der tijd steeds uitgebreider geworden, zeker na de vergroting van de meeste entiteiten via de hervorming van het gerechtelijk landschap in 2014.

Ondertussen zijn ook directiecomités opgericht, waarbij het van belang is om vast te stellen dat er in de rechtbanken van eerste aanleg (met inbegrip van de arbeidsrechtbanken en ondernemingsrechtbanken) afdelingsvoorzitters bestaan, die van nature reeds een zekere hoeveelheid managementstaken op zich namen. Het concept van afdelingsvoorzitters bestaat evenwel niet in enkele types van entiteiten (hoven van beroep, arbeidshoven, vredegerechten en politierechtbanken), zodat die managementtaken op dit ogenblik ofwel niet vervuld worden, ofwel door de korpschef zelf bijkomend vervuld worden, ofwel door rechtsprekende magistraten bovenop hun rechtsprekende taak vervuld worden.

Daarnaast moet rekening worden gehouden met de nabije toekomst van het verzelfstandigd beheer, waarbij de directiecomités ook een beheersplan zullen moeten opstellen, wat extra managementwerk met zich meebrengt.

Tot slot bestaat er een grote variëteit aan korpsen (gaande van heel kleine korpsen (bestaande uit slechts 4 magistraten) tot heel grote korpsen (bestaande uit meer dan 60 tot zelfs meer dan 100 magistraten)). In die heel kleine korpsen moet de voorzitter verhoudingsgewijs een veel groter percentage management op zich nemen in vergelijking tot in de grote entiteiten.

De oplossing voor de managementkaders moet niet alleen rekening houden met voormelde variëteit, maar ook met de in de toekomst te verwachten taakinvulling, voor zover dit management door magistraten moet gebeuren.

Het aantal VTE '*management*' wordt berekend als volgt:

Eerst wordt een basis-sokkel berekend o.b.v. de totale werkende hoeveelheid VTE's magistraten:

MAG				
onder		5	0,5	VTE
tussen	5	10	0,25	VTE
tussen	10	20	7,5%	op saldo
tussen	20	40	5%	op saldo
tussen	40	60	3%	op saldo
boven	60		2%	op saldo

Tabel 12

Dit levert bv. volgend basisresultaat op voor een entiteit met 57 MAG: 0,5 + 0,25 + 0,75 + 1,0 + 0,51 = 3,01 VTE.
Dit levert bv. volgend basisresultaat op voor een entiteit met 120 MAG: 0,5 + 0,25 + 0,75 + 1,0 + 0,6 + 1,2 = 4,3 VTE.

<u>Vervolgens</u> wordt toegevoegd:

- een correctiefactor +0,1 VTE per afdeling/locatie;
- een correctiefactor van 0,33 VTE voor tweetaligheid Frans-Nederlands en van 0,11 VTE voor tweetaligheid Frans-Duits;
- een correctiefactor per lekenrechter (consulair of sociaal). Hierbij werd – na overleg binnen elk type entiteit – een andere berekeningswijze gehanteerd voor de rechters in sociale zaken en de consulaire rechters, aangezien die laatsten meer rechterlijke taken vervullen, o.a. als rechter-commissaris. Voor de rechters in sociale zaken werd een managementtijd voorzien van 15 werkdagen per schijf van 100 lekenrechters. Voor de consulaire rechters werd een managementtijd voorzien van 12 werkdagen voor de eerste schijf van 50 consulaire rechters en van 6 dagen per volgende schijf van 50 lekenrechters.

4.12. De verdere lokale verdeling van de nationale resultaten voor magistraten

Zoals hoger reeds werd uiteengezet, worden in principe – en in afwachting van verder onderzoek - de transversale metingen van het onderzoek 'Capgemini' lokaal verdeeld via de meetmethode van AMAI-1.

Wat betekent dit?

Dit betekent dat op nationaal vlak volgende verdeling van de middelen werd bereikt op basis van de metingen van Capgemini:

Hoven van beroep	17,67%
Arbeidshoven	2,46%
Rechtbanken van eerste aanleg	50,08%
Arbeidsrechtbanken	7,62%
Ondernemingsrechtbanken	6,61%
Politierechtbanken	5,99%
Vredegerechten	9,57%
Alle entiteiten	100,00%

Tabel 13

Vervolgens worden deze nieuwe nationale kaders per type entiteit verdeeld volgens de wettelijke berekening aan de hand van volumes en eenheidstijden (zie het rapport AMAI-1, in de bijlage gevoegd).

De zogenaamde 'producten', zoals verfijnd en gecorrigeerd, worden vermenigvuldigd met de overeengekomen eenheidstijden, en tot slot worden op die naakte resultaten op basis van de volumes nog volgende correctiefactoren ingevoerd:

- De correctiefactor '*kleine entiteit*', waarbij een extra dimensie aan de normtijden werd toegevoegd omdat de magistraten van (te) kleine entiteiten zich minder kunnen specialiseren en dus vaker opzoekingswerk moeten verrichten;
- De correctiefactor '*afdelingen*', omdat elke afdeling ook wel permanentie moet hebben, met het gevolg dat die magistraten die er permanentie doen ongeveer met dezelfde problemen worden geconfronteerd als in kleine entiteiten;
- De correctiefactor '*zware strafdossiers*', waarbij niet alleen een normtijd werd toebedeeld aan het geheel van de strafdossiers, maar waarbij ook een onderscheid werd gemaakt volgens de omvang van de behandelde dossiers;
- De correctiefactor '*Brussel hoofdstad*' m.b.t. de burgerlijke dossiers, waarbij de burgerlijke AMAI-resultaten voor de Brusselse entiteiten werden verhoogd met 12% op het aandeel burgerlijke magistraten die geschillen afhandelen.

Dit levert volgende resultaten op, naargelang de budgettaire mogelijkheden:

Overzicht van diverse budgettaire berekeningen (in VTE) naargelang aantal te presteren overuren (deze berekening is all-in: zowel DGW als NDGW als management)								
De in het roze aangeduide vakjes duiden op een vermindering t.o.v. het wettelijk kader								
Type	Ent.	Aanpassing kaders, op basis van onbeperkt overwerk en zonder recupdagen	Aanpassing kaders, op basis van onbeperkt overwerk mits 12 recupdagen	Aanpassing kaders, op basis van 10 uur overwerk te presteren per week mits 12 recupdag	Aanpassing kaders, op basis van 7,5 uur overwerk te presteren per week mits 12 recupdag	Aanpassing kaders, op basis van 5 uur overwerk te presteren per week mits 12 recupdag	Aanpassing kaders, op basis van enkel recup overwerk te presteren per week mits 12 recupdag	Kader (surb incl)
HBCA	Antwerpe	69,3	73,8	81,5	86,1	90,7	96,2	63
HBCA	Brussel	84,7	90,2	99,4	105,0	110,5	117,2	82
HBCA	Gent	64,2	68,7	76,4	81,0	85,6	91,1	57
HBCA	Liège	44,3	47,3	52,3	55,3	58,3	62,0	43
HBCA	Mons	32,2	34,2	37,6	39,6	41,6	44,1	30
HBCA	**Totaal**	**294,7**	**314,2**	**347,3**	**367,0**	**386,7**	**410,6**	**275**
AHCT	Antwerpe	8,3	8,3	9,3	9,9	10,5	11,2	11
AHCT	Brussel	13,5	13,5	15,4	16,5	17,6	18,9	12
AHCT	Gent	6,4	6,4	7,1	7,5	8,0	8,5	9
AHCT	Liège	11,3	11,3	12,8	13,6	14,5	15,6	12
AHCT	Mons	5,8	5,8	6,5	6,9	7,3	7,8	7
AHCT	**Totaal**	**45,2**	**45,2**	**51,0**	**54,4**	**57,8**	**62,0**	**51**
EAPI	Antwerpe	136,9	146,9	162,0	171,0	180,0	190,9	117
EAPI	Limburg	46,8	50,3	55,5	58,6	61,7	65,4	40
EAPI	Bxl nl	55,1	59,0	64,9	68,4	71,9	76,1	44
EAPI	Bxl fr	108,2	115,9	127,6	134,5	141,5	149,9	131
EAPI	Leuven	26,6	28,6	31,7	33,5	35,3	37,5	25
EAPI	Brabant-W	23,2	24,9	27,5	29,0	30,6	32,5	27
EAPI	O-Vl	102,0	109,6	121,0	127,9	134,8	143,0	101
EAPI	W-Vl	78,6	84,3	93,0	98,2	103,4	109,6	69
EAPI	Liège	87,5	94,0	103,9	109,8	115,6	122,7	84
EAPI	Luxembou	21,9	23,5	26,0	27,4	28,9	30,6	24
EAPI	Namur	34,4	37,0	40,9	43,2	45,5	48,3	31
EAPI	Hainaut	107,3	115,1	127,0	134,0	141,1	149,6	100
EAPI	**Totaal**	**828,5**	**889,1**	**980,8**	**1035,5**	**1090,3**	**1156,3**	**793**
ARTT	Antwerpe	25,3	25,6	28,8	30,8	32,7	35,1	31
ARTT	Bxl nl	8,7	8,7	9,8	10,4	11,1	11,9	9
ARTT	Bxl fr	21,4	21,7	24,5	26,2	27,9	30,0	22
ARTT	Leuven	4,0	4,0	4,4	4,7	4,9	5,2	4
ARTT	Waals Bra	4,9	5,0	5,5	5,8	6,1	6,5	4
ARTT	Gent	23,7	24,0	26,9	28,6	30,4	32,5	28
ARTT	Liège	31,0	31,4	35,4	37,7	40,1	43,0	27
ARTT	Hainaut	17,3	17,5	19,8	21,1	22,5	24,1	21
ARTT	**Totaal**	**136,3**	**137,8**	**155,1**	**165,4**	**175,7**	**188,2**	**146**
ORTE	Antwerpe	31,7	32,8	36,6	38,9	41,2	43,9	32
ORTE	Bxl nl	13,6	14,1	15,9	16,9	17,9	19,1	11
ORTE	Bxl fr	12,9	13,4	15,0	15,9	16,9	18,1	14
ORTE	Leuven	4,1	4,2	4,6	4,8	5,1	5,4	4
ORTE	Waals Bra	3,6	3,7	4,1	4,3	4,5	4,7	4
ORTE	Gent	29,7	30,8	34,3	36,3	38,4	40,9	28
ORTE	Liège	14,6	15,1	16,7	17,7	18,7	19,9	16
ORTE	Hainaut	8,8	9,1	10,1	10,6	11,2	11,9	10
ORTE	**Totaal**	**119,0**	**123,2**	**137,2**	**145,5**	**153,9**	**164,0**	**119**
PRTP	Antwerpe	15,7	15,8	18,0	19,3	20,6	22,1	19
PRTP	Limburg	8,2	8,3	9,3	9,8	10,4	11,2	7
PRTP	Brussel NL	2,9	2,9	3,2	3,4	3,6	3,8	3
PRTP	Bruxelles I	11,2	11,3	12,8	13,7	14,7	15,8	11
PRTP	Halle	3,1	3,1	3,4	3,7	3,9	4,1	5
PRTP	Vilvoorde	3,7	3,4	3,9	4,1	4,4	4,8	
PRTP	Leuven	4,0	4,0	4,5	4,8	5,1	5,5	4
PRTP	Brabant w	3,4	3,1	3,5	3,7	3,9	4,2	3
PRTP	Oost-Vlaa	13,2	13,5	15,3	16,4	17,5	18,8	14
PRTP	West-Vlaa	9,6	9,7	10,9	11,7	12,5	13,4	12
PRTP	Liège	9,2	9,3	10,4	11,1	11,8	12,7	12
PRTP	Luxembou	3,1	3,1	3,5	3,7	3,9	4,1	3
PRTP	Namur	5,2	5,2	5,8	6,2	6,6	7,1	5
PRTP	Hainaut	17,8	11,5	13,0	13,9	14,8	15,9	12
PRTP	**Totaal**	**110,2**	**104,1**	**117,5**	**125,6**	**133,6**	**143,3**	**110**
VGJP	Antwerpe	22,0	22,9	25,6	27,3	28,9	30,9	23
VGJP	Limburg	11,1	11,5	12,9	13,8	14,6	15,6	11
VGJP	Brussel/Br	26,6	27,6	30,9	32,8	34,7	37,1	26
VGJP	Leuven	5,3	5,5	6,1	6,5	6,9	7,3	7
VGJP	Brabant w	5,2	5,3	5,9	6,3	6,6	7,1	5
VGJP	Oost-Vlaa	19,2	19,9	22,3	23,7	25,1	26,9	21
VGJP	West-Vlaa	15,9	16,5	18,5	19,6	20,8	22,2	17
VGJP	Liège	18,5	19,3	21,6	23,0	24,3	26,0	17
VGJP	Luxembou	4,9	5,0	5,6	5,9	6,2	6,6	5
VGJP	Namur	8,7	9,1	10,1	10,7	11,4	12,1	8
VGJP	Hainaut	22,2	23,1	25,8	27,5	29,1	31,1	20
VGJP	**Totaal**	**159,6**	**165,8**	**185,4**	**197,1**	**208,8**	**222,9**	**160**
Nationaal	**Totaal**	**1693,5**	**1779,5**	**1974,1**	**2090,5**	**2206,8**	**2347,3**	**1654**
		102,4%	**107,6%**	**119,4%**	**126,4%**	**133,4%**	**141,9%**	

Tabel 14

De optie in de linkerkolom, zonder bijkomend budget om zelfs maar de recuperatiedagen te betalen, is absoluut uitgesloten. De transversaliteit ook laten spelen in de vacatureplannen

(2de kolom van links) zal pas mogelijk zijn van zodra er een voldoende financiële injectie komt om ook de gespecialiseerde entiteiten te laten overleven.

Bij de aan de combinatie van de werklastmeting en de invoering van het sociaal statuut correct toegepaste budgetverhoging, zal elke entiteit er op vooruitgaan, maar dit is ook logisch aangezien de werklastmeting heeft uitgewezen dat de gemiddelde rechter thans 43,9 uur werkt in dossiers en 5,3 uur werkt in niet-dossiergebonden zaken, wat neerkomt op gemiddeld 49,2 uren per week. Aangezien het ontwerpstatuut van de magistraten dit aantal uren in theorie serieus zal beperken (nl. tot 38 uur per week, eventueel aangevuld met overwerk (mits 12 compensatiedagen)) is deze budgetverhoging noodzakelijk en in overeenstemming met de gemeten werklast.

Bij de bovenstaande berekeningen valt op dat – naargelang het te vinden compromis op het vlak van budgetverhoging enerzijds en te presteren overuren anderzijds – mogelijk nog een aantal individuele entiteiten een VTE verliezen, maar dat dit verlies binnen redelijke perken zou kunnen blijven, naargelang het bekomen compromis.

5. De nationale resultaten voor de griffiers

Hoewel de wet aanvankelijk enkel sprak over een werklastmeting voor de magistraten (zie hoger, onder nummer 1.1., en art. 352bis Ger. W.), vond het College van de hoven en rechtbanken het al altijd belangrijk om ook het werk van de griffie in kaart te brengen. Na het rapport AMAI-1, dat enkel gewijd was aan de werklastmeting van de magistraten van de zetel, wilde het College het tijdsbestedingsonderzoek van Capgemini, noodzakelijk om tot transversale metingen van de magistraten te komen, ook uitbreiden tot het geheel van de griffiers.

Budgettaire beperkingen maakten het evenwel noodzakelijk om enkel de griffiers zelf te betrekken in het tijdsbestedingsonderzoek en niet het griffiepersoneel, wat inhoudt dat de resultaten van deze meting sowieso nog moeten aangevuld worden met bijkomende berekeningen voor het griffiepersoneel. Daarenboven was het moeilijker voor de griffiers om hun werk één op één te linken aan de magistratenvolumes en de eenheidstijden. Het thans uitgevoerde tijdsbestedingsonderzoek komt hieraan tegemoet voor wat betreft de nationale transversale resultaten.

Het feit dat enkel de griffiers gemeten werden en niet het griffiepersoneel maakt dat we eigenlijk niet kunnen spreken van een werklastmeting van het werk dat op een **griffie** moet gebeuren. Wat vandaag bij de griffies is gemeten is dus enkel het werk dat de **griffiers** verrichten. Het gevolg is dat we voor sommige entiteiten ook werk zullen gemeten hebben dat eigenlijk voor de assistenten bedoeld is (in geval van een gebrek aan ondersteunend personeel) en dat we anderzijds voor sommige entiteiten ook echt griffierswerk niet zullen gemeten hebben (nl. ingeval van een tekort aan griffiers, en als dat werk wordt opgevangen door assistenten).

Dit alles maakt dat we heel voorzichtig moet zijn met de analyse van de resultaten van het tijdsbestedingsonderzoek van de griffiers.

Om een duidelijk zicht te krijgen op de nood aan personele middelen wordt er ook voor de griffiers een onderscheid gemaakt tussen de dossiergebonden arbeid en het niet-dossiergebonden werk. Anderzijds werd ook de volledige meting van Capgemini in kaart gebracht, louter ter vergelijkingsbasis, aangezien nog te veel onduidelijkheid bestaat m.b.t. deze resultaten, gelet op de hoger vermelde bedenkingen. In deze stand van het onderzoek lijkt het aangewezen om het gemiddelde te nemen tussen beide berekeningswijzen.

5.1. Berekening met opsplitsing tussen dossiergebonden en niet-dossiergebonden werk

5.1.1. Het dossiergebonden werk

Het aandeel '*dossiergebonden werk*' betreft de '*core business*' van de griffiers en er is geen andere optie mogelijk dan dit werk te verrichten. Anders bouwt zich immers een gerechtelijke achterstand op.

De '**core business**' (het afwerken van dossiers) vereiste in 2023 gemiddeld volgend aantal uren per week (zie cijfers, p. 19 in het rapport 'Capgemini'):

griffiers	dossiertijd
hoven van beroep	29,3
arbeidshoven	20,8
rechtbanken van eerste aanleg	32,8
arbeidsrechtbanken	25,6
ondernemingsrechtbanken	27,2
politierechtbanken	27,5
vredegerechten	28,3
alle entiteiten	29,5

Tabel 15

Anders dan bij de magistraten werd er ook 'dossiertijd' gemeten onder het zogenaamd 'niet-dossiergebonden werk', nl. onder de titel 'overig griffiewerk' (zie p. 23 in rapport 'Capgemini'). Deze extra categorie t.b.v. gemiddeld 3,3 uur/week was noodzakelijk omdat er ook kerntaken voor de griffier bestaan die niet evenredig aan volumes van dossiers kunnen gekoppeld worden, zoals bv. de boekhouding.

Alles samen levert dit volgende tijd op van het 'dossiergebonden' werk:

	core business van de griffier		
griffiers	dossiertijd	overig griffiewerk	totaal gemeten behandeltijd
hoven van beroep	29,3	4	33,3
arbeidshoven	20,8	4,7	25,5
rechtbanken van eerste aanleg	32,8	3	35,8
arbeidsrechtbanken	25,6	2,9	28,5
ondernemingsrechtbanken	27,2	4,2	31,4
politierechtbanken	27,5	3,8	31,3
vredegerechten	28,3	3,2	31,5
alle entiteiten	29,5	3,3	32,8

Tabel 16

5.1.2. Het niet-dossiergebonden werk

Het aandeel '*niet-dossiergebonden werk*' (opleidingen, zelfstudie, educatief verlof, management, vergaderingen / gesprekken, wettelijke organen / commissies / raden, externe relaties, sociale activiteiten, ICT/LPU, 'overig griffiewerk') is opsplitsbaar in een niet-variabel deel en een variabel deel; immers: voor een bepaalde hoeveelheid personeelsleden zal er altijd een minimaal percentage management en managementondersteuning noodzakelijk zijn.

Anders dan bij de magistraten werd er in AMAI-1 evenwel nog geen methode ontwikkeld om het aantal VTE's management en managementondersteuning te berekenen.

Wat opvalt in de meting van Capgemini is dat het aandeel managementgebonden taken hoger ligt bij de griffiers dan bij de magistraten, en dit is volkomen logisch. Vooreerst wordt tal van beheerwerk dat met de magistraten te maken heeft niet door magistraten opgevolgd, maar door griffiepersoneel (zie bv. alleen reeds de administratieve opvolging van de lekenrechters in de arbeidsrechtbanken en de ondernemingsrechtbanken), en bovendien is het magistratenwerk een werk van grote expertise en zelfstandigheid, dat minder management vergt dan de organisatie van een griffie.

Op nationaal vlak, over alle entiteiten heen, werd er gemiddeld per week ook 7,6 uur (= 10,9 uur NDGW – 3,3 uur 'overig griffiewerk') per week gewerkt in taken die niet gebonden zijn aan dossiers, zoals managementtaken, opleiding, vergadering, meewerken aan wettelijke organen of commissies, e.d. meer. (zie tabel, p. 23 in het rapport 'Capgemini').

Anders dan bij de magistraten wordt het management hier meegerekend met het overig niet-dossiergebonden werk om het totaal aantal benodigde VTE's te berekenen.

Er kan bij de griffiers redelijkerwijs van uitgegaan worden dat gemiddeld 4 uur per week noodzakelijk was voor management en managementondersteuning, en 3,6 uur per week noodzakelijk was voor de overige niet-dossiergebonden activiteiten waarbij geen managementaspect betrokken is.

5.1.3. Beide aspecten samengeteld

Samenlezing van beide hoger vermelde punten levert volgende resultaten op:

	core business (zonder NDGW maar mét "overig griffiewerk")				
	dossiertijd	overig griffiewerk	totaal gemeten behandeltijd	gemeten dossiertijd **+7,6 uur NDGW**	transversale behoeften in percentages
Hoven van beroep	29,3	4	33,3	40,9	7,30%
Arbeidshoven	20,8	4,7	25,5	33,1	2,28%
Rechtbanken van eerste aanleg	32,8	3	35,8	43,4	41,22%
Arbeidsrechtbanken	25,6	2,9	28,5	36,1	8,84%
Ondernemingsrechtbanken	27,2	4,2	31,4	39,0	7,60%
Politierechtbanken	27,5	3,8	31,3	38,9	7,26%
Vredegerechten	28,3	3,2	31,5	39,1	25,50%
Alle entiteiten	29,5	3,3	32,8	40,4	100,00%

Tabel 17

5.2. Berekening zonder opsplitsing – volledige meting Capgemini

In tegenstelling tot bij de magistraten wordt er nog een hoeveelheid griffiewerk gemeten via het 'niet-dossiergebonden werk'. Het kan dan ook onrechtvaardig overkomen om wel dit overig griffiewerk mee te tellen zoals het exact gemeten werd, en niet de bijzondere taken 'niet-dossiergebonden werk', aangezien het niet uitgesloten is dat er 'overig' werd aangeduid om zich de moeite te besparen een specifiek onderdeel aan te duiden. Hieronder wordt dan ook de volledige meting van Capgemini in rekening gebracht, en dan bekomen we op nationaal vlak volgende verhoudingen:

	Volledige gemeten tijd	verhoudingen
hoven van beroep	**42,1**	104,21%
arbeidshoven	**40,6**	100,50%
rechtbanken van eerste aanleg	**42,0**	103,96%
arbeidsrechtbanken	**39,6**	98,02%
ondernemingsrechtbanken	**39,1**	96,78%
politierechters	**40,2**	99,50%
vrederechters	**38,3**	94,80%
alle entiteiten	**40,4**	100,00%

Tabel 18

5.3. Het aantal 'werkbare' uren voor de griffiers

Voor de berekening van het geheel van de benodigde personele middelen is het noodzakelijk om met de wettelijke bepalingen van het statuut rekening te houden, reden waarom er in onderstaande tabellen gerekend wordt met een gemiddelde wekelijkse beschikbare arbeidsduur van 36,1 uur per week. Immers: het statuut voorziet erin dat de wettelijke feestdagen die in een weekend vallen ook gerecupereerd worden, en er wordt zelfs voorzien in de toepasselijkheid van bijkomende feestdagen, nl. 2 november, 15 november en 26 december.

Anders dan bij de magistraten werd voor de griffiers ook rekening gehouden met de gemeten gemiddelde tijd arbeidsongeschiktheid door ziekte. Deze kan bij de griffiers immers perfect gemeten worden, in tegenstelling tot bij de magistraten. Het ziekteverzuim bij de griffiers bedraagt ongeveer 6%, wat uiteindelijk nog lager blijkt te zijn dan in de privé of bij de ambtenarij, zodat dit percentage zonder meer acceptabel lijkt voor de berekening van het totaal aantal VTE's.

Dit betekent dat, rekening houdend met een gemiddeld ziekteverzuim van 6%, er in de volgende tabellen gewerkt wordt met een gemiddelde beschikbare werktijd per week van 33,934 uur (niet als norm, maar als startbasis voor vergelijkende berekeningen).

5.4. Eindresultaat van de berekening: totale nationale behoefte aan griffiers

Volgens berekening 5.1.3.

Toegepast op de in 5.1.3. vermelde resultaten levert dit het volgende op:

	core business (zonder NDGW maar mét "overig griffiewerk")					onbeperkte overuren per week	1,98 overuren per week			
	dossiertijd	overig griffiewerk	totaal gemeten behandeltijd	gemeten dossiertijd **+7,6 uur NDGW**	slechts in rekening te brengen dossiertijd als gemiddeld **juist de recupuren moet overgewerkt worden** voor 12 recup-dagen	**onbeperkt overwerk** en geen recupdagen - percentage DGW	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week mits 12 recupdagen - percentage DGW	Oud wettelijk kader	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk** en zonder recupdagen	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week mits 12 recupdagen
hoven van beroep	29,3	4	33,3	40,9	40,9	101,2%	120,53%	153	155	184
arbeidshoven	20,8	4,7	25,5	33,1	33,1	81,9%	97,54%	59	48	58
rechtbanken van eerste aanleg	32,8	3	35,8	43,4	43,4	107,4%	127,90%	814	874	1041
arbeidsrechtbanken	25,6	2,9	28,5	36,1	36,1	89,4%	106,38%	210	188	223
ondernemingsrechtbanken	27,2	4,2	31,4	39,0	39,0	96,5%	114,93%	167	161	192
politierechters	27,5	3,8	31,3	38,9	38,9	96,3%	114,63%	160	154	183
vrederechters	28,3	3,2	31,5	39,1	39,1	96,8%	115,22%	559	541	644
alle entiteiten	29,5	3,3	32,8	40,4	40,4	100,0%	119,05%	2122	2122	2526
									99,98%	**119,03%**

Tabel 19

Dit is slechts een eerste meting, en voor onze analyse werd eenzelfde werkwijze gehanteerd als bij de magistraten, te weten: er werd vertrokken vanuit de dossiergebonden werktijd om transversaliteit te bekomen, maar bij de griffiers werd ook het deel '*overig griffiewerk*' bijgeteld bij de dossiergebonden tijd.

Deze transversale oefening wijst uit dat het totaal aantal griffiers met ongeveer 19% moet toenemen om de beperkingen van het statuut op het vlak van overuren correct in rekening te brengen. Niet alle entiteiten hebben evenwel een gelijkaardig tekort aan griffiers.

Hierbij moet alleszins nog het voorbehoud geformuleerd worden dat het meerwerk of minderwerk dat bij de griffiers gemeten werd ook gecorreleerd kan zijn aan een tekort of een teveel aan griffiepersoneel (welke personeelsleden op huidig ogenblik niet konden betrokken worden bij het tijdsbestedingsonderzoek).

Louter om de binnengekomen dossiers te verwerken, wees de transversale meting uit dat volgende verdeling van de totale personele middelen zich opdringt:

7,30% van de totale hoeveelheid VTE's dient toebedeeld te worden aan de griffies van de hoven van beroep, 2,28% aan de griffies van de arbeidshoven, 41,22% aan de griffies van de rechtbanken van eerste aanleg, 8,84% aan de griffies van de arbeidsrechtbanken, 7,60% aan de griffies van de ondernemingsrechtbanken, 7,26% aan de griffies van de politierechtbanken en 25,50% aan de griffies van de vredegerechten.

Volgens berekening 5.2.

Toegepast op de volledige meting van Capgemini levert dit het volgende op:

		onbeperkte overuren per week	1,98 overuren per week			
	Volledige gemeten tijd	**onbeperkt overwerk** en geen recupdagen - percentage DGW	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week mits 12 recupdagen - percentage DGW	Oud wettelijk kader	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk** en zonder recupdagen	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week mits 12 recupdagen
hoven van beroep	**42,1**	104,2%	124,06%	153	159	190
arbeidshoven	**40,6**	100,5%	119,64%	59	59	71
rechtbanken van eerste aanleg	**42,0**	104,0%	123,77%	814	846	1007
arbeidsrechtbanken	**39,6**	98,0%	116,70%	210	206	245
ondernemingsrechtbanken	**39,1**	96,8%	115,22%	167	162	192
politierechters	**40,2**	99,5%	118,47%	160	159	190
vrederechters	**38,3**	94,8%	112,87%	559	530	631
alle entiteiten	**40,4**	100,0%	119,05%	2122	2122	2526
					99,98%	**119,03%**

Tabel 20

Volgens deze berekening dient 7,52% van de totale hoeveelheid VTE's toebedeeld te worden aan de griffies van de hoven van beroep, 2,79% aan de griffies van de arbeidshoven, 39,89% aan de griffies van de rechtbanken van eerste aanleg, 9,70% aan de griffies van de arbeidsrechtbanken, 7,62% aan de griffies van de ondernemingsrechtbanken, 7,50% aan de griffies van de politierechtbanken en 24,98% aan de griffies van de vredegerechten.

5.5. Gemiddelde van de beide eindresultaten

Onderling vergeleken, leveren beide berekening een iets anders resultaat op qua onderlinge verdeling:

	Verhoudingen volgens berekening 1	Verhoudingen volgens berekening 2	Gemiddelde der onderlinge verhoudingen	Oud wettelijk kader	Aanpassing kaders, **onbeperkt overwerk** en zonder recupdagen, obv gemiddelde verhoudingen	Aanpassing kaders, **slechts overwerk als recupdagen**, obv gemiddelde verhoudingen
hoven van beroep	7,30%	7,52%	7,41%	153	157,2	187,1
arbeidshoven	2,28%	2,79%	2,54%	59	53,8	64,1
rechtbanken van eerste aanleg	41,22%	39,89%	40,55%	814	860,5	1024,3
arbeidsrechtbanken	8,84%	9,70%	9,27%	210	196,8	234,2
ondernemingsrechtbanken	7,60%	7,62%	7,61%	167	161,5	192,2
politierechters	7,26%	7,50%	7,38%	160	156,7	186,5
vrederechters	25,50%	24,98%	25,24%	559	535,6	637,5
alle entiteiten	100,00%	100,00%	100,00%	2122	2122,0	2525,9
					100,00%	119,03%

Tabel 21

Wanneer het gemiddelde berekend wordt van de beide berekeningswijzen bekomt men dus een iets andere onderlinge verhouding.

Nog steeds zijn er in totaal 19,03% meer griffiers nodig om de beperkingen van het statuut op het vlak van de overuren correct in rekening te brengen, maar thans – o.b.v. de berekening van de gemiddelden – is de onderlinge verhouding om de binnengekomen dossiers te verwerken de volgende:

7,41% van de totale hoeveelheid VTE's dient toebedeeld te worden aan de griffies van de hoven van beroep, 2,54% aan de griffies van de arbeidshoven, 40,55% aan de griffies van de rechtbanken van eerste aanleg, 9,27% aan de griffies van de arbeidsrechtbanken, 7,61% aan de griffies van de ondernemingsrechtbanken, 7,38% aan de griffies van de politierechtbanken en 25,24% aan de griffies van de vredegerechten.

6. De verdere lokale verdeling van de nationale resultaten voor de griffiers

Gelet op het feit dat dit een eerste meting is, willen we voorzichtig zijn met de verdeling van de hoger bekomen percentages per type entiteit over de lokale entiteiten.

Zoals geweten is, werkt de verdeling van AMAI-1 bovendien niet echt goed voor de griffies, aangezien die gebaseerd is op magistraten-producten.

De thans bekomen resultaten geven een eerste transversaal inzicht in de werklast van de griffiers, en meer diepgaande analyses zullen worden gemaakt in de werkgroep van hoofdgriffiers die speciaal met dit doel werd opgericht.

7. Mogelijke vragen bij het tijdsbestedingsonderzoek ‘Capgemini’

7.1. Het gaat om zelfregistratie: werd er niet gelogen?

Het is een vraag die veelvuldig voorkwam tijdens de voorbereidende communicatiesessies: wordt het niet gemakkelijk voor de deelnemers om te liegen, nu ze immers gewoon zelf moeten zeggen wanneer ze wat aan het doen zijn?

Niet alleen is dit een potentieel probleem bij ***elke*** werklastmeting (ook via timesheets of via welke andere methode ook), bovendien zijn we – na analyse van de resultaten – er juist van overtuigd dat dit in casu geen invloed had op de nationale resultaten.

Hoewel het zeker niet uitgesloten is dat individuele deelnemers aan de zelfregistratie hun individuele antwoorden hebben ‘*afgerond naar boven’*, kan aangenomen worden dat deze individuele overdrijvingen overal ongeveer in dezelfde mate voorkwamen, en dat ze elkaar gecompenseerd hebben voor zover we kijken naar het grote nationale plaatje.

Zie onder het volgende punt (7.2.) voor meer uitleg terzake.

7.2. Waarom kunnen de ‘ingezoomde’ resultaten uit het rapport ‘Capgemini’ niet zomaar overgenomen worden?

Bij analyse van de resultaten valt het immers op dat de interne deelnamepercentages erg wisselend waren, en dus een flou beeld opleverden van elke entiteit afzonderlijk, maar dat – van zodra we het geheel van de entiteiten bekijken – die nationale resultaten ook zeer goed blijken overeen te stemmen met de werkelijke toebedeling van magistraten aan materies zoals we die kennen uit de allocatietabellen, opgesteld in oktober 2022.

De redenen hiervoor zijn makkelijk te duiden: op nationaal vlak geldt enerzijds de wet van de grote getallen, en anderzijds het feit dat de specificiteit van de ene locatie/entiteit wordt gecompenseerd door de specificiteit van de andere locatie/entiteit.

Een voorbeeld zal dit verduidelijken.

Wanneer we bv. de resultaten van de rechtbanken van eerste aanleg aan een nader onderzoek onderwerpen, (belangrijk, omdat toch 46% van alle meetweken in deze rechtbanken werden verricht), valt op dat elke entiteit een bijzonder flou beeld oplevert, waarvan we op het eerste gezicht reeds kunnen aannemen dat hierbij ernstige vragen kunnen gesteld worden:

Werd er wel in gelijke mate in elke materie evenveel geparticipeerd? Zijn er in totaal binnen deze entiteit voldoende deelnemers? Heeft elke entiteit eigenlijk dezelfde materies te verwerken? Werd de output die nodig is om de eenheidstijden te berekenen overal op

dezelfde manier berekend? Beïnvloeden aparte gegevens op het vlak van arbeidsongeschiktheid deze individuele cijfers?

Zie onderstaande tabel voor een begin van antwoord.

Overzicht vergelijking REA-TPI: resultaten App-meting versus werkelijke allocatie en versus eenheidstijden											10%<	20%<	10%>	20%>
		strafzaken	beroep (pen)	raadkamer	onderzoek	jeugd	beroep (civ)	fiscaal -civ	burgerlijk	familie				
App-meting	Antwerpen	17,42%	3,47%	4,12%	16,34%	8,07%	4,99%	2,22%	8,44%	15,96%		81,03%		
App gecorrig.		21,50%	4,28%	5,08%	20,16%	9,96%	6,16%	2,73%	10,42%	19,70%		100,00%		
		25,78%						19,32%						
Allocatie		25,69%		2,97%	18,46%	11,87%		20,99%		17,00%				
App-meting	Limburg	23,10%	0,75%	5,78%	9,35%	2,00%	4,34%	7,57%	9,20%	18,18%		80,29%		
App gecorrig.		28,77%	0,94%	7,20%	11,65%	2,50%	5,41%	9,42%	11,46%	22,65%		100,00%		
		29,71%						26,30%						
Allocatie		28,65%		3,18%	15,52%	13,26%		21,75%		17,64%				
App-meting	Brussel NL	17,95%	6,53%	3,02%	4,53%	5,58%	2,18%	5,17%	23,01%	12,03%		80,00%		
App gecorrig.		22,43%	8,17%	3,77%	5,67%	6,97%	2,72%	6,46%	28,77%	15,04%		100,00%		
		30,60%						37,95%						
Allocatie		25,49%		2,33%	12,29%	7,12%		32,60%		17,59%				
App-meting	Bruxelles FR	18,35%	3,17%	4,71%	13,14%	9,22%	2,09%	2,63%	9,13%	14,79%		77,24%		
App gecorrig.		23,76%	4,11%	6,10%	17,02%	11,94%	2,70%	3,41%	11,82%	19,15%		100,00%		
		27,87%						17,93%						
Allocatie		21,89%		5,58%	16,44%	13,38%		20,98%		17,92%				
App-meting	Leuven	15,12%	6,30%	2,92%	9,58%	7,08%	5,45%	5,20%	9,24%	25,48%		86,36%		
App gecorrig.		17,51%	7,29%	3,38%	11,09%	8,19%	6,31%	6,02%	10,70%	29,50%		100,00%		
		24,80%						23,03%						
Allocatie		24,69%		4,49%	13,97%	10,97%		23,19%		22,69%				
App-meting	Brabant-Wallon	11,65%	2,27%	0,78%	13,44%	11,44%	2,97%	13,26%	16,19%	18,25%		90,26%		
App gecorrig.		12,91%	2,52%	0,87%	14,89%	12,68%	3,29%	14,69%	17,94%	20,22%		100,00%		
		15,42%						35,92%						
Allocatie		19,11%		4,07%	12,20%	11,79%		30,89%		21,95%				
App-meting	Oost-Vlaanderen	15,93%	5,13%	2,14%	10,74%	8,35%	2,93%	3,50%	15,15%	16,45%		80,33%		
App gecorrig.		19,83%	6,39%	2,66%	13,38%	10,40%	3,65%	4,36%	18,87%	20,47%		100,00%		
		26,22%						26,87%						
Allocatie		30,44%		3,05%	12,20%	8,67%		23,21%		19,62%				
App-meting	West-Vlaanderen	19,78%	4,10%	1,18%	9,26%	14,40%	3,27%	1,10%	17,32%	15,88%		86,30%		
App gecorrig.		22,92%	4,75%	1,37%	10,73%	16,69%	3,79%	1,28%	20,07%	18,40%		100,00%		
		27,67%						25,13%						
Allocatie		26,56%		3,74%	14,97%	10,43%		22,64%		21,66%				
App-meting	Liège	24,38%	4,19%	4,98%	9,83%	5,23%	2,28%	3,85%	9,30%	14,54%		78,58%		
App gecorrig.		31,03%	5,33%	6,34%	12,51%	6,66%	2,90%	4,90%	11,83%	18,50%		100,00%		
		36,35%						19,63%						
Allocatie		28,02%		3,08%	17,18%	6,31%		20,97%		21,74%				
App-meting	Luxembourg	14,48%	4,39%	2,52%	19,22%	7,27%	2,20%	0,00%	6,86%	22,89%		79,83%		
App gecorrig.		18,13%	5,51%	3,16%	24,08%	9,11%	2,75%	0,00%	8,59%	28,67%		100,00%		
		23,64%						11,35%						
Allocatie		25,27%		1,91%	18,60%	10,73%		17,74%		25,75%				
App-meting	Namur	0,34%	0,00%	5,93%	25,47%	8,93%	7,73%	0,00%	21,09%	14,99%		84,48%		
App gecorrig.		0,41%	0,00%	7,02%	30,15%	10,57%	9,15%	0,00%	24,97%	17,74%		100,00%		
		0,41%						34,11%						
Allocatie		14,48%		4,71%	14,48%	8,32%		29,42%		28,59%				
App-meting	Hainaut	12,81%	1,28%	3,42%	25,48%	7,18%	2,23%	2,06%	9,60%	22,71%		86,75%		
App gecorrig.		14,76%	1,47%	3,94%	29,37%	8,27%	2,57%	2,38%	11,07%	26,17%		100,00%		
		16,24%						16,01%						
Allocatie		23,52%		4,23%	20,08%	8,87%		17,77%		22,13%				
		strafzaken	beroep (pen)	raadkamer	onderzoek	jeugd	beroep (civ)	fiscaal -civ	burgerlijk	familie				
App gecorrig.		23,73%		4,24%	16,72%	9,49%		24,46%		21,35%				
Nationaal Alloc		25,14%		3,72%	16,06%	10,20%		22,41%		20,23%				

Tabel 22

Deze tabel toont duidelijk aan dat er in elke afzonderlijke entiteit totaal andere deelnamepercentages waren per materie. Zo blijkt dat (meest extreem voorbeeld) in Namen bv. bijna geen strafrechters hebben deelgenomen aan het onderzoek, terwijl normalerwijze 14,5% van de magistraten in het strafrecht aan het werk zijn. De lichtroze en donkerroze vakjes tonen aan waar er verhoudingsgewijs tussen de 10% en 20% (lichtroze) of meer dan 20% (donkerroze) **minder deelnemers** waren dan volgens de werkelijke allocatie. De lichtblauwe en donker blauwe vakjes tonen aan waar er verhoudingsgewijs tussen de 10% en 20% (lichtblauw) of meer dan 20% (donkerblauw) **meer deelnemers** waren dan volgens de

werkelijke allocatie. Dit levert per entiteit zeer eigenaardige beelden op, op het vlak van de eenheidstijden.

<u>Nochtans:</u> als men alle entiteiten bij elkaar neemt (het nationale plaatje: de onderste twee rijen (rood omrand), dan ziet men dat de deelnamepercentages quasi perfect overeenstemmen met de werkelijke allocatie. Enkel in de materie raadkamer zit er een verschil van tussen de 10% en 20%, wat weer verklaarbaar is door de wet van de grote getallen. Op een percentage van slechts 3 tot 4 procent is de 'wet van de grote getallen' minder geldend dan voor de druk bevolkte materies.

Deze quasi perfecte concordantie tussen de nationale gemiddelden binnen de allocatietabellen en de nationale resultaten van het tijdsbestedingsonderzoek is erg geruststellend. Het toont aan dat er àls al gevreesd wordt dat er in bepaalde antwoorden overdreven zou zijn, deze vrees ongegrond is omdat op nationaal vlak de grote getallen zorgen voor compensatie van de ene 'ongelijkheid' tegenover de andere.

Het groot aantal correspondenten is inderdaad een bijkomende garantie dat de nationaal bekomen resultaten betrouwbaar zijn. Zie in dit verband ook de bijlage 7 in het rapport 'Capgemini' over de representativiteitstoets.

Als we nu inzoomen op de eenheidstijden die berekend werden per entiteit in de rechtbanken van eerste aanleg, zie je meteen gelijkaardige afwijkingen als in de vorige tabel, over het algemeen ook overeenstemmend met de afwijkingen per individuele entiteit. Zie onderstaande tabel:

20%>																				
40%>																				
20%<	eenheidstijden in uren App-meting (voorwaardelijk deel)																			
40%<	fiscaal		RK		strafzaak		beroepen pol		jeugd		burgerlijk		beroepen burg		onderzoek		familie			
Antwerpen	7,4	77,89%	3,4	79,07%	6,1	83,56%	7,5	141,51%	3,3	72,53%	4,7	67,14%	18,4	162,83%	9,4	80,34%	5	96,15%		
Limburg	19,2	202,11%	8,8	204,65%	8,1	110,96%	0,9	16,98%	0,8	17,58%	3,7	52,86%	8,8	77,88%	7	59,83%	3,7	71,15%		
Bxl nl	12,4	130,53%	4,1	95,35%	8,6	117,81%	5,2	98,11%	3,5	76,92%	10,0	142,86%	6,2	54,87%	4,1	35,04%	4,4	84,62%		
Bxl fr	5,8	61,05%	5,9	137,21%	11,9	163,01%	9,8	184,91%	8	175,82%	5,4	77,14%	7,5	66,37%	12,8	109,40%	6,4	123,08%		
Leuven	9,0	94,74%	4,3	100,00%	4,6	63,01%	5,6	105,66%	2,9	63,74%	4,9	70,00%	17,8	157,52%	8,6	73,50%	6,5	125,00%		
Brabant-Wallon	40,4	425,26%	1,6	37,21%	8,3	113,70%	7,5	141,51%	8,6	189,01%	13,5	192,86%	18,8	166,37%	13,1	111,97%	7,5	144,23%		
O-Vl	13,2	138,95%	3,5	81,40%	6,3	86,30%	4,0	75,47%	4,6	101,10%	9,0	128,57%	11,8	104,42%	10,9	93,16%	4,9	94,23%		
W-Vl	2,0	21,05%	1,7	39,53%	7,0	95,89%	5,1	96,23%	6,8	149,45%	8,2	117,14%	11,6	102,65%	7,9	67,52%	4,2	80,77%		
Liège	21,0	221,05%	5,3	123,26%	12,7	173,97%	10,8	203,77%	3,8	83,52%	7,4	105,71%	10,8	95,58%	8,1	69,23%	4,2	80,77%		
Luxembourg	0,0	0,00%	4,9	113,95%	7,5	102,74%	5,9	111,32%	3,4	74,73%	5,2	74,29%	9,9	87,61%	22,7	194,02%	8	153,85%		
Namur	0,0	0,00%	7	162,79%	0,2	2,74%	0,0	0,00%	5,3	116,48%	13,6	194,29%	12	106,19%	26,7	228,21%	4,5	86,54%		
Hainaut	10,5	110,53%	3,6	83,72%	5,0	68,49%	4,1	77,36%	3,6	79,12%	6,9	98,57%	11	97,35%	21,7	185,47%	7,3	140,38%		
Totaal	9,5	100,00%	4,3	100,00%	7,3	100,00%	5,30	100,00%	4,6	100,00%	7,0	100,00%	11,3	100,00%	11,7	100,00%	5,2	100,00%		

Tabel 23

Hier zijn de afwijkingen zelfs groter, nl.:
De lichtroze en donkerroze vakjes tonen aan waar er tussen de 20% en 40% (lichtroze) of meer dan 40% (donkerroze) '**<u>afwijkingen in min</u>**' zijn t.o.v. de gemiddelde eenheidstijd. De licht blauwe en donker blauwe vakjes tonen aan waar er tussen de 20% en 40% (licht blauwe) of meer dan 40% (donker blauwe) '**<u>afwijkingen in plus</u>**' zijn t.o.v. de gemiddelde eenheidstijd.

Inzoomen op een entiteit levert m.a.w. een ontzettend flou beeld op, en het zal ons nog veel studiewerk kosten om dit in de toekomst beter in kaart te brengen.

Wanneer we daarentegen de eenheidstijden van 'AMAI-1' in kaart brengen is de situatie duidelijk veel eenvormiger:

	AMAI1-percentages											
	BC		FF		KC		OJ		SP		JJ	
Antwerpen	15,8%	92%	21,4%	82%	3,0%	117%	20,6%	127%	26,1%	100%	11,8%	112%
Limburg	19,7%	116%	27,5%	106%	2,3%	89%	12,1%	74%	25,3%	97%	11,8%	113%
Bxl nl	23,9%	140%	21,0%	81%	2,6%	98%	13,0%	80%	29,3%	112%	8,4%	80%
Bxl fr	18,0%	105%	20,9%	81%	2,6%	101%	18,7%	115%	21,7%	83%	16,1%	154%
Leuven	19,3%	113%	24,2%	93%	2,2%	84%	10,8%	67%	31,1%	119%	11,3%	107%
Brabant-Wallon	20,0%	117%	31,9%	122%	1,6%	61%	14,5%	89%	20,8%	80%	9,2%	87%
O-Vl	15,9%	93%	23,0%	89%	2,2%	82%	13,2%	81%	35,6%	136%	9,0%	86%
W-Vl	20,2%	118%	25,6%	99%	2,8%	107%	13,3%	82%	27,1%	104%	9,5%	91%
Liège	15,3%	90%	33,1%	127%	2,7%	103%	19,1%	118%	21,6%	83%	6,8%	65%
Luxembourg	14,5%	85%	30,5%	117%	2,4%	93%	13,7%	85%	25,6%	98%	12,1%	115%
Namur	17,6%	103%	34,8%	134%	3,0%	117%	14,9%	92%	20,6%	79%	7,4%	71%
Hainaut	12,6%	74%	31,3%	121%	2,7%	102%	17,3%	107%	24,5%	94%	9,9%	94%
Totaal	**17,0%**	100%	**26,0%**	100%	**2,6%**	100%	**16,2%**	100%	**26,1%**	100%	**10,5%**	100%

Tabel 24

Tabel 24 geeft de resultaten weer van de vermenigvuldiging van het gemiddelde aantal binnenkomende zaken (jaren 2021-2022-2023) met de in AMAI-1 berekende normtijden, waarbij vervolgens wordt aangegeven hoe groot het aandeel van elke sectie moet bedragen binnen elke entiteit.

Hieruit blijkt veel meer eenvormigheid, alhoewel ook hier nog steeds onderzoek zal moeten gebeuren om na te gaan of de afwijkingen van het gemiddelde verklaarbaar zijn om redenen eigen aan de entiteit.

Alleszins is het duidelijk dat de meting via zelfregistratie niet voldoet om in te zoomen op slechts één entiteit.

Niet alleen gaat dergelijke meting voor wat de onderlinge verdeling betreft tegen de wet in (er moet gewerkt worden met ***volumes en normtijden***), bovendien werkt de methode van zelfregistratie duidelijk enkel voor het grote nationale plaatje, gelet op enerzijds de wet van de grote getallen, en anderzijds het feit dat de specificiteit van de ene locatie/entiteit moet worden gecompenseerd door de specificiteit van de andere locatie/entiteit.

Niettegenstaande de grote representativiteit van de onderzoekspopulatie en de grote geloofwaardigheid van de nationale resultaten, zijn er m.a.w. toch tal van redenen om de overige cijfers die bekomen werden in het tijdsonderzoek van Capgemini niet zomaar, zonder meer, over te nemen.

Een aantal van deze redenen wordt hieronder nog eens nader toegelicht.

7.2.1. De wijze van berekening van de eenheidstijden per materie

Een eerste gegeven dat de lezer voor ogen moet houden is dat Capgemini voor de berekening van zijn eenheidstijden n.a.v. het tijdsbestedingsonderzoek noodzakelijkerwijze moest gebruik maken van outputcijfers.

Hierbij zijn twee factoren van belang die de validiteit van de berekening bedreigen:

1. Er werd niet gemeten over een heel jaar, zodat de bekomen resultaten moesten geëxtrapoleerd worden. Dit kan problemen geven indien de uitspraken in bepaalde types materies niet evenredig verspreid zijn over elke maand van het jaar. Dit is bv. duidelijk het geval voor assisenzaken.

2. De tijdsbestedingsmeting gebeurde op basis van vrijwilligheid. Dit betekent dat het niet uitgesloten is dat er verhoudingsgewijze meer vrijwilligers meededen die de ene materie behandelden dan vrijwilligers die de andere materie behandelden. Dergelijke wanverhouding tussen de deelnamepercentages en de werkelijke percentages geeft geen vertekende resultaten wanneer we gewoon nationaal nakijken wie er in dossiers aan het werk is en wie niet of wie in andere taken aan het werk is, maar de validiteit van de resultaten blijft een vraagteken van zodra er ingezoomd wordt op welbepaalde entiteiten of materies.

   Om een welbepaalde eenheidstijd te berekenen moet het volume genomen worden dat in die materie in dat jaar verwerkt is (de output). Het over een jaar geëxtrapoleerde totaal aantal uren dat magistraten aangaven in die materie te werken moet dan gedeeld worden door dit volume om de eenheidstijd per dossier in die materie te kennen. Dat totaal aantal uren wordt berekend door het percentage van antwoorden op die materie te berekenen in verhouding van alle antwoorden binnen die entiteit. Als de vrijwillige deelname verhoudingsgewijs dus niet overeenstemt met de werkelijkheid kan de aldus bekomen eenheidstijd twijfelachtig zijn.

   Een voorbeeld: In de hoven van beroep zijn er in totaal (nationaal) het equivalent van ongeveer 6 magistraten die de jeugdzaken behandelen, ongeveer 34 magistraten die familiezaken behandelen, ongeveer 124 magistraten die burgerlijke zaken behandelen, ongeveer 28 magistraten die in de K.I. zetelen en ongeveer 71 magistraten die strafzaken behandelen. In totaal waren er 71% vrijwillige deelnames. Als die deelnemers verhoudingsgewijs uit elke sectie even veel voorkomen, maar als tegelijkertijd wel alle jeugdrechters vrijwillig deelnamen heeft dit tot gevolg dat er volgens de meting 3,21% van alle dossiertijd in een hof van beroep in jeugdzaken gewerkt wordt, terwijl dit in werkelijkheid (volgens de allocatietabellen) slechts 2,21% zou zijn. Deze afwijking maakt dat de eenheidstijdberekening dus met 45% kan afwijken van de werkelijkheid.

   Kortom, dit alles maakt dat er eerst veel meer onderzoek moet gebeuren naar de validiteit van de ‘ingezoomde’ resultaten (zoals per entiteit of per materie), alvorens die resultaten ook kunnen aangewend worden.

   Dit is echter helemaal niet erg: het tijdsbestedingsonderzoek was nodig om de vereiste transversaliteit te bereiken, en die transversaliteit hebben we bereikt. Het was een stille hoop om ook realistische ‘ingezoomde’ resultaten te bereiken, maar wij zijn er thans van overtuigd dat dit niet mogelijk zal zijn zonder verplichte deelname van alle magistraten. De vraag rijst of dergelijke verplichte deelname wel wenselijk is, temeer daar we deze meting enkel nodig hebben om de vereiste transversaliteit te

bekomen, en die transversaliteit wordt ook bereikt met een (voldoende representatieve) deelname op basis van vrijwilligheid.

7.2.2. De strafuitvoeringsrechtbanken

Anders dan bij de lekenrechters bij de arbeidsrechtbanken en ondernemingsrechtbanken (die een andere voltijdse job hebben) zijn de assessoren bij de strafuitvoeringsrechtbank wél voltijds met deze functie bezig, en werken zij ook volop mee aan de afwerking van dossiers.

Gelet op dit verschil oordeelde het College dat het noodzakelijk was om ook de assessoren bij de SURB te laten participeren aan het tijdsbestedingsonderzoek.

Deze assessoren maken evenwel geen deel uit van de rechterlijke orde en toch wordt hun activiteit gemeten als 'magistratenactiviteit' in een dossier (nl. 'strafuitvoering'). Het gevolg hiervan is dat het percentage activiteit in de strafuitvoeringsrechtbank (3,7% zoals gemeten door Capgemini) alle andere percentages binnen de rechtbanken van eerste aanleg mogelijk vertekent. Immers, indien 1/3de van de participanten 'SURB' magistraten waren en 2/3de assessoren (zoals een zetel ook in werkelijkheid is samengesteld) betekent dit dat slechts 1,23% van de dossiergebonden activiteiten magistratenwerk zou zijn, wat inhoudt dat de overige 2,47% verdeeld moeten worden over de overige materies (strafzaken, onderzoek, jeugd, burgerlijk, …). Ook deze herschikking heeft invloed op de berekende eenheidstijden.

7.2.3. De assisenzaken

Tijdens de metingen werd een nieuwe wetswijziging meer en meer ook in de praktijk toegepast, nl. dat ook rechters uit de politierechtbank als bijzitter kunnen zetelen, maar deze mogelijkheid wordt niet overal op dezelfde wijze toegepast. Net hetzelfde geldt voor de inzet van gepensioneerde magistraten. Dit betekent dat we voor de meting van de assisentijd enerzijds toch nog moeten terugkijken naar de effectieve aanwending van mensen in het recente verleden, maar anderzijds ook rekening houden met een gedeeltelijke verschuiving van de werklast van de rechtbanken van eerste aanleg naar de politierechtbanken in de toekomst.

7.2.4. Verstekvonnissen en de weglatingen

Om eenheidstijden transversaal te vergelijken en op hun waarachtigheid te toetsen, moeten de bekomen resultaten sowieso nog afgezet worden tegenover het aandeel verstekken in de output die in rekening wordt gebracht.

Zo is bv. de berekende behandeltijd in een gemiddelde burgerlijke zaak op de rechtbank van eerste aanleg 6,99 uur, terwijl de berekende behandeltijd in een gemiddeld geschil op de ondernemingsrechtbank slechts 3,35 uur zou duren.

Zonder berekening van de verhouding verstekvonnissen blijven deze tijden onderling onvergelijkbaar.

Ook de weglatingen vertekenen op huidig ogenblik de outputcijfers. Sinds de in voege treding van de wetswijziging van art. 735 Ger. W. gebeuren niet overal nog op dezelfde wijze weglatingen. Er zijn ook entiteiten waar in het geheel geen weglatingen meer gebeurden.

7.2.5. Magistraten versus griffiers

Er zijn een aantal opvallende verschillen vast te stellen in de magistratenresultaten en de griffiersresultaten per materie per entiteit.

Sommige van die verschillen zijn verklaarbaar, voor andere, toch opvallende verschillen hebben wij op huidig ogenblik nog geen uitleg.

Zo werden bv. de gemiddelde werkuren van griffiers en magistraten binnen eenzelfde type entiteit onderling met elkaar vergeleken. Wanneer in een bepaalde entiteit de afwijking van het gemiddelde van het aantal werkuren van de magistraten omgekeerd evenredig was met de afwijking van het gemiddelde van het aantal werkuren van de griffiers, werd hierbij een alarmsignaal geplaatst, tenminste voor zover het verschil tussen die omgekeerde afwijkingen meer dan 15% betrof.

Hoogstwaarschijnlijk hebben deze verschillen in afwijkingen van het gemiddelde te maken met het aantal personen dat heeft deelgenomen aan het tijdsbestedingsonderzoek, aangezien in de grootste types entiteiten, de rechtbanken van eerste aanleg (respectievelijk 644 en 662 meetweken) en de hoven van beroep (respectievelijk 230 en 120 meetweken), over het algemeen een grote overeenstemming is in die afwijkingen van het gemiddelde.

Deze verschillen vergen echter wel nader onderzoek vooraleer de individuele resultaten, 'ingezoomd' op de individuele entiteiten, ook als valide kunnen beschouwd worden.

7.3. Kunnen de nationale resultaten van de zelfmeting in vraag gesteld worden?

Graag halen de critici van onze roep om een betere invulling van het aantal benodigde magistraten, verhalen aan dat zij wel ergens een rechter kennen die *"slechts een deeltijdse job heeft"*.

Hoewel ze er gelukkig tegelijkertijd wel bijzeggen dat ze weten dat de meeste rechters hard werken, schijnt iedereen wel ergens een rechter te kennen die het heel gemakkelijk heeft en veel tijd heeft voor hobby's.

Deze critici zullen de vrijwilligheid van de deelname aangrijpen om te zeggen dat alleen de hardwerkende rechters zullen hebben deelgenomen aan het tijdsbestedingsonderzoek, en dat de rechters die vrije tijd over hebben juist niet zullen deelgenomen hebben aan het onderzoek.

Vooreerst is dit niet juist. Er blijken ook rechters (deelnemers aan het onderzoek) te zijn die aangaven veel minder uur per week te werken dan wat als gemiddelde werd geregistreerd.

Daarenboven hebben we de hypothese van die critici volledigheidshalve ook eens uitgewerkt.

Laat ons veronderstellen dat de 30% rechters die niet deelnamen aan het onderzoek inderdaad 'weigerden' om mee te doen omdat zij gemiddeld veel minder werken dan hun collega's. Laat ons tevens veronderstellen dat deze 'weigeraars' gemiddeld tot wel 25% minder werkten dan hun collega's.

Dan nog werd er, rekening houdend met ook de wél gemeten 70% deelnemende magistraten, gemiddeld over het land als volgt gewerkt:

als de niet-deelnemers gemiddeld slechts volgend % zouden gewerkt hebben	**75%**	echt gemeten dossiertijd	herleide gemiddelde dossiertijd	alle dossiertijd à 70%/30%	dossiertijd volgens deelname-percentages
100%	hoven	45,6	34,2	42,2	42,2
90%	arbeidshoven	37,1	27,8	34,3	35,6
80%	REA	46,6	35,0	43,1	43,2
75%	ARBrb	38,3	28,7	35,4	35,3
50%	ONDrb	41,4	31,1	38,3	39,3
	Pol	37,8	28,4	35,0	33,5
	Vred	41,6	31,2	38,5	38,1
	GEMIDDELD	43,9	32,9	40,6	40,6

Tabel 25

Dan wijst ook deze berekening uit dat er nog altijd 34,60% meer magistraten nodig zijn om de huidige transversale resultaten te boeken binnen de normen van het sociaal statuut:

	gemeten dossiertijd	Oud wettelijk kader	Oud wettelijk kader (zonder voorzitters)	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk** en zonder recupdagen	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **10 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **7,5 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **5 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**
Hoven van beroep	42,2	275	270	270,1	297,4	304,3	323,6	342,8	**366,1**
Arbeidshoven	35,6	51	46	39,7	42,0	43,2	46,5	49,8	**53,7**
Rechtbanken van eerste aanleg	43,2	761	749	765,6	847,3	866,4	919,8	973,3	**1037,9**
Arbeidsrechtbanken	35,3	146	138	118,1	125,0	128,5	138,4	148,2	**160,1**
Ondernemingsrechtbanken	39,3	119	111	104,4	113,2	116,1	124,0	131,9	**141,5**
Politierechtbanken	33,5	115	110	90,0	94,1	96,8	104,7	112,6	**122,0**
Vredegerechten	38,1	165	160	146,2	157,4	161,5	172,9	184,4	**198,1**
Alle entiteiten	40,6	1632	1584	1534,0	1676,5	1716,8	1829,9	1943,0	**2079,5**
				96,8%	105,8%	108,4%	115,5%	122,7%	131,3%
			Management	99,1	103,2	107,10	110,20	113,30	117,16
				1633,1	1779,7	1823,91	1940,09	2056,28	2196,63
				100,07%	109,05%	111,76%	118,88%	126,00%	**134,60%**

Tabel 26

Kortom, zelfs in deze vrij verregaande hypothese (nl. dat er harder is gewerkt tijdens de gemeten weken (à 100%) dan in de niet gemeten weken (slechts aan 75%)), dan nog blijkt er nood aan voor 34,60% bijkomende VTE's.

Tot slot wordt – volledigheidshalve - nog een berekening getoond om die mensen ter wille te zijn die geloven dat de methode van zelfregistratie iedereen ertoe zal aangezet hebben om te overdrijven.

Zelfs indien wordt aangenomen dat iedere deelnemer overdreven heeft, tot misschien gemiddeld wel 10% van zijn/haar antwoorden, toont de volgende tabel (waarbij de gemeten tijden dus met 10% verminderd werden) nog steeds een groot tekort aan magistraten aan:

	gemeten dossiertijd min 10% "overdrijving"	Oud wettelijk kader	Oud wettelijk kader (zonder voorzitters)	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk** en zonder recupdagen	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **10 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **7,5 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **5 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**
Hoven van beroep	41,04	275	270	270,0	297,1	295,5	314,8	334,0	**357,3**
Arbeidshoven	33,39	51	46	38,4	40,6	40,3	43,6	46,9	**50,8**
Rechtbanken van eerste aanleg	41,94	761	749	763,7	843,4	839,0	892,4	945,9	**1010,4**
Arbeidsrechtbanken	34,47	146	138	118,5	126,0	125,1	135,0	144,8	**156,7**
Ondernemingsrechtbanken	37,26	119	111	102,0	110,2	109,5	117,4	125,3	**134,9**
Politierechtbanken	34,02	115	110	93,3	99,0	98,3	106,2	114,0	**123,5**
Vredegerechten	37,44	165	160	147,6	159,6	158,7	170,1	181,5	**195,3**
Alle entiteiten	39,51	1632	1584	1533,5	1675,7	1666,4	1779,4	1892,5	**2029,0**
				96,8%	105,8%	105,2%	112,3%	119,5%	128,1%
			Management	99,1	103,2	107,10	110,20	113,30	117,16
				1632,6	1778,9	1773,46	1889,64	2005,83	2146,18
				100,03%	109,00%	108,67%	115,79%	122,91%	**131,51%**

Tabel 27

Zelfs indien wordt aangenomen dat iedere deelnemer overdreven heeft, tot misschien gemiddeld wel 15% van zijn/haar antwoorden, toont de volgende tabel (waarbij de gemeten tijden dus met 15% verminderd werden) nog steeds een groot tekort aan magistraten aan:

	gemeten dossiertijd min 15% "overdrijving"	Oud wettelijk kader	Oud wettelijk kader (zonder voorzitters)	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk** en zonder recupdagen	Aanpassing kaders, op basis van **onbeperkt overwerk mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **10 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **7,5 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **5 uur overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**	Aanpassing kaders, op basis van **enkel recup overwerk** te presteren per week **mits 12 recupdagen**
Hoven van beroep	38,76	275	270	270,0	296,4	277,9	297,2	316,5	**339,7**
Arbeidshoven	31,535	51	46	38,5	41,0	37,9	41,1	44,4	**48,4**
Rechtbanken van eerste aanleg	39,61	761	749	763,4	840,5	789,1	842,6	896,1	**960,6**
Arbeidsrechtbanken	32,555	146	138	118,6	127,1	117,6	127,4	137,3	**149,2**
Ondernemingsrechtbanken	35,19	119	111	102,0	110,5	102,9	110,9	118,8	**128,3**
Politierechtbanken	32,13	115	110	93,4	99,9	92,4	100,2	108,1	**117,6**
Vredegerechten	35,36	165	160	147,6	160,1	149,2	160,6	172,0	**185,8**
Alle entiteiten	37,315	1632	1584	1533,4	1675,6	1567,0	1680,0	1793,1	**1929,6**
				96,8%	105,8%	98,9%	106,1%	113,2%	121,8%
			Management	99,1	103,2	107,10	110,20	113,30	117,16
				1632,5	1778,8	1674,05	1790,24	1906,43	2046,78
				100,03%	109,00%	102,58%	109,70%	116,82%	**125,42%**

Tabel 28

Kortom, zelfs indien sceptici zouden aannemen dat er bij de individuele zelfregistratie misschien wel tot 10% of 15% zou overdreven zijn, dan nog blijft er een grote injectie in het budget voor de magistratuur noodzakelijk.

8. Algemeen besluit

Wij zijn trots om u te kunnen melden dat de zo lang verwachte werklastmeting van de zetel eindelijk af is.

Dit is het resultaat van een voortdurend proces van verfijning: waar we aanvankelijk vergeleken op basis van enkel volumes, hebben we dit proces geleidelijk kunnen verfijnen. Eerst berekenden we ook de gemiddelde zwaarte van elk dossier om mee te nemen in te berekening. Vervolgens toetsten we die resultaten aan de werkelijke inzet van de magistraten in hun respectievelijke materies, aan de hand van het gemiddelde resultaat van door de korpschefs ingevulde allocatietabellen. Tot slot hebben we nu een derde controlevorm gevonden aan de hand van het onderzoek 'Capgemini', wat eigenlijk neerkomt op een zelfregistratie van de deelnemers.

Op dit ogenblik hebben we dan ook een echt transversaal zicht op onze werklast, vanuit drie verschillende invalshoeken die we onderling aan elkaar aftoetsen, om aldus de aanvankelijke beoordeling van de werklast op basis van louter volumes te verfijnen.

De werklastmeting van de zetel zal nooit 'af' zijn, maar vanaf vandaag kunnen we alleszins wel op geobjectiveerde wijze het gesprek aangaan met alle betrokkenen over de vraag naar de omvang van het budget voor personele middelen en over de verdeling van dit budget over de diverse entiteiten.

Uit de nu eerste volledige werklastmeting blijkt overduidelijk dat de werklast voor de magistraten van de zetel gemiddeld genomen echt te hoog is. Hierbij bestaat er een groot gevaar voor het ontstaan van een vicieuze cirkel: deze werkdruk is niet houdbaar en de magistraten zullen minder en minder bereid zijn om gemiddeld evenveel overuren te blijven presteren, waardoor de burgers sowieso de gemiddelde doorlooptijden zullen zien toenemen, wat de werkdruk op de magistraten toch weer verhoogt, waardoor openstaande vacatures voor de zetel langer en langer open blijven staan.

Wij, het College van de hoven en rechtbanken, weten ook wel dat "*Rome niet in één dag gebouwd is*", maar wij dringen erop aan dat de regering minstens de bereidheid toont om toch een eerste en ernstige tussenstap te zetten naar een beter gefinancierde justitie.