ARM - CCM

Het sociaal statuut van de magistraat

Evaluatie van en ambtshalve advies over de wet houdende het sociaal statuut van de magistraat

Analyse van de enquête en beleidsaanbevelingen

25 september 2026

Bijlagen:

- Enquête
- Resultaten

Inhoudstafel

Inhoudstafel 2
Samenvatting 3
1. Inleiding 4
1.1 Waarom deze bevraging? 4
1.2 Opzet van de enquête 4
1.3 Representativiteit en verdeling van de antwoorden 5
1.4 Methodiek van de verwerking 6
2. Vaststellingen op basis van de resultaten 8
2.1 Bekendheid, duidelijkheid en werkbaarheid 8
2.2 De ervaren knelpunten 9
2.3 Impact op de dagelijkse werking van het korps 11
2.4 Nood aan herziening en prioriteiten 12
2.5 Welzijn en het vervangingsvraagstuk 14
2.6 Verlof wegens ziekte, preventie en re-integratie 16
2.7 Beroepsmogelijkheden, meldpunt en registratie 19
2.8 Synthese van de vaststellingen 21
3. Voorstellen en aanbevelingen 23
3.1. Voorzie een structureel vervangingsmechanisme en een reële kaderuitbreiding 23
3.2. Waarborg dat de opname van verlof de werklast effectief vermindert 23
3.3. Zorg voor eenvormige, bindende richtlijnen en bescherm het recht op werkelijk verlof 24
3.4. Ontkoppel deeltijds werk van de leeftijd en bied meer flexibiliteit 24
3.5. Trek de nieuwigheden van het re-integratietraject 3.0 door naar de magistratuur 24
3.6. Bescherm de onafhankelijkheid bij ziekte, Medex en de pensioenhervorming 25
3.7. Richt een centraal aanspreekpunt op met betrekking tot informatie, verduidelijking en opvolging 25
3.8. Richt een meldpunt op, bij voorkeur bij de ARM 26
3.9. Maak de beroepsmogelijkheden bekend en laagdrempelig 26
3.10. Verbeter de gebruiksvriendelijkheid van BOSA/Persopoint 26
4. Besluit 27

Samenvatting

De Adviesraad van de Magistratuur (ARM) heeft alle magistraten van het land bevraagd over de wijze waarop zij het sociaal statuut van de magistraat ervaren. Van de ongeveer 2.411 magistraten hebben er 568 geantwoord, een responsgraad van 23,6 %. Met een nagenoeg gelijke verdeling over beide landstalen (288 Nederlandstalige en 280 Franstalige respondenten) en een brede spreiding naar zetel en parket, lijn, leeftijd, anciënniteit en functie, biedt de bevraging een ruim en genuanceerd beeld van de wijze waarop het statuut op het terrein wordt beleefd.

De centrale vaststelling laat zich eenvoudig samenvatten: het sociaal statuut wordt op papier redelijk begrepen, maar in de praktijk als weinig werkbaar ervaren. Waar bijna de helft van de respondenten het statuut "eerder wel" duidelijk vindt, oordeelt slechts één op vijf dat het ook werkbaar is; bijna de helft ervaart het als (eerder) niet werkbaar. De rechten bestaan, maar zij kunnen niet worden uitgeoefend.

De verklaring daarvoor keert in alle onderdelen van de bevraging terug. Wat magistraten tegenhoudt om hun rechten op te nemen, is niet in de eerste plaats het verlies aan wedde of pensioenrechten, maar de werklast (69 %) en de loyauteit tegenover de collega's naar wie die werklast doorschuift (67 %). Het opnemen van verlof of deeltijds werk vermindert immers de caseload niet: het werk blijft liggen of verschuift naar anderen. Wie afwezig is, wordt zelden of nooit vervangen. Het is dan ook geen toeval dat het gebrek aan vervanging door 77 % van de respondenten als absolute prioriteit voor een herziening wordt aangeduid, en dat 81 % pleit voor een algemeen vervangingsmechanisme.

Bijna drie kwart van de respondenten (72 %) acht een herziening van het statuut noodzakelijk of wenselijk; slechts 12 % vindt dat niet nodig. Daarnaast signaleert meer dan een derde dat de opname van verlof binnen het korps in enige mate wordt ontmoedigd, en wijzen talrijke open antwoorden op lokale richtlijnen die met de geest – en soms de letter – van de wet op gespannen voet staan.

Op grond van deze resultaten formuleert de ARM elf aanbevelingen. De belangrijkste zijn:

- **Voorzie een structureel vervangingsmechanisme en een reële kaderuitbreiding**. Dit is de kern: zonder vervangingscapaciteit blijft elk verlofrecht dode letter.
- **Waarborg dat de opname van verlof de werklast ook effectief vermindert**, zodat verlof geen uitgestelde inhaallast wordt.
- **Zorg voor eenvormige, bindende richtlijnen** die uiteenlopende korpspraktijken tegengaan en het recht op werkelijk verlof beschermen.
- **Ontkoppel deeltijds werk van de leeftijdsvoorwaarde en veranker de re-integratie** – met bijzondere aandacht voor preventie en een informeel traject, naar het model van het re-integratietraject 3.0.
- **Bescherm de onafhankelijkheid van de magistraat bij elke tussenkomst van Medex/Meva**.
- **Bied een centraal aanspreekpunt aan op het vlak van informatie, verduidelijking en opvolging van het sociaal statuut**, met een meldpunt en een aanspreekpunt.

1. Inleiding

1.1 Waarom deze bevraging?

Magistraten nemen een fundamentele plaats in binnen de rechtsstaat en dragen een bijzondere verantwoordelijkheid voor de goede werking van justitie. Dag na dag staan zij in voor de bescherming van rechten, de handhaving van de wet en het waarborgen van een eerlijke, kwaliteitsvolle en tijdige rechtsbedeling. Deze opdracht vergt niet alleen juridische deskundigheid en integriteit, maar ook een werkomgeving die hen in staat stelt hun ambt op een duurzame, menswaardige en professionele wijze uit te oefenen. Het sociaal statuut van de magistraten, zoals uitgewerkt in de wet houdende het sociaal statuut van de magistraat I en in werking getreden op 1 januari 2025, beoogt precies dat: een kader creëren waarin magistraten hun ambt kunnen vervullen met respect voor hun onafhankelijkheid, hun welzijn en noodwendigheden van de dienst. Het statuut regelt onder meer de verlofstelsels, de mogelijkheden tot deeltijdse arbeid, de procedures bij ziekte en re-integratie, en de organisatorische waarborgen die daarbij nodig zijn.

Toch is het sociaal statuut geen statisch gegeven. De maatschappelijke verwachtingen evolueren, de werklast binnen de magistratuur neemt toe, en de complexiteit van de dossiers stijgt. Tegelijk wordt van de magistraten verwacht dat zij flexibel, beschikbaar en veerkrachtig blijven. In dat spanningsveld rijst de vraag hoe het sociaal statuut wordt ervaren door de magistraten zelf, en in welke mate het hen ondersteunt in de uitvoering van hun ambt.

Het is precies om die reden dat de ARM deze enquête heeft georganiseerd. Met deze enquête wil de ARM inzicht krijgen in de wijze waarop magistraten dat statuut werkelijk ervaren, en nagaan hoe het in de toekomst kan worden verbeterd. De antwoorden zijn daarbij onmisbaar: zij vertalen de wettekst naar de dagelijkse realiteit van de korpsen en maken zichtbaar waar de kloof tussen recht en praktijk het grootst is.

1.2 Opzet van de enquête

De enquête werd naar alle magistraten van het land verstuurd. Zij was opgebouwd rond vijf blokken: (1) vragen over het profiel van de respondent, (2) algemene vragen over de bekendheid, de duidelijkheid en de werkbaarheid van het statuut, (3) de ervaren knelpunten, (4) de impact op de dagelijkse werking van het korps, en (5) verbeterpunten, prioriteiten en concrete beleidsopties – gaande van een vervangingsmechanisme over het verlof wegens ziekte en de re-integratie tot de beroepsmogelijkheden, een meldpunt en de registratie van verloven. Zowel gesloten als open vragen werden gesteld, zodat naast cijfers ook de onderliggende motieven zichtbaar worden. De lijst met gestelde vragen is als bijlage gehecht aan dit rapport.

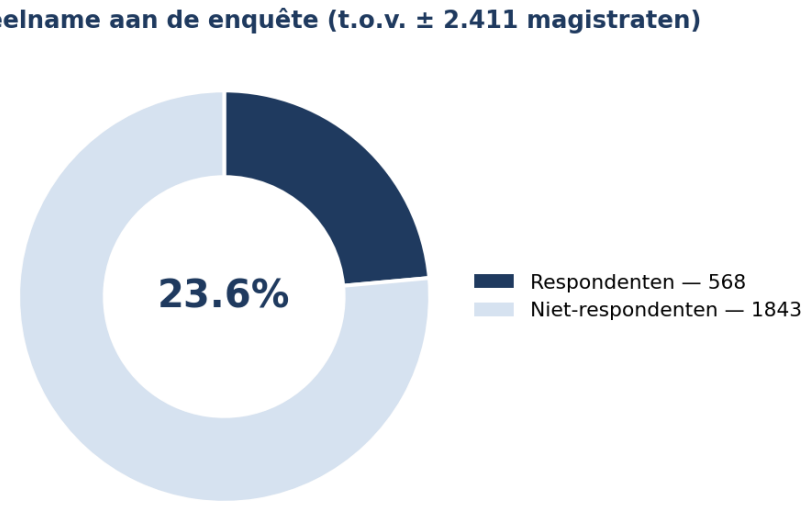
Het doel van dit rapport is drieledig:

- **Informeren** - De bevraagde collega's krijgen een helder overzicht van de bevindingen uit de enquête, zodat zij inzicht krijgen in hoe het sociaal statuut wordt ervaren.
- **Reflecteren en duiden** - De resultaten worden geïnterpreteerd in het licht van de dagdagelijkse praktijk, de wettelijke context en de organisatorische realiteit van de magistratuur;

- **Aanbevelen** - Op basis van de vaststellingen geeft de ARM een ambtshalve advies en worden beleidsvoorstellen geformuleerd die kunnen bijdragen aan een toekomstbestendig sociaal statuut. Deze voorstellen worden opgenomen in een tekst die aan de minister van Justitie zal worden overgemaakt.

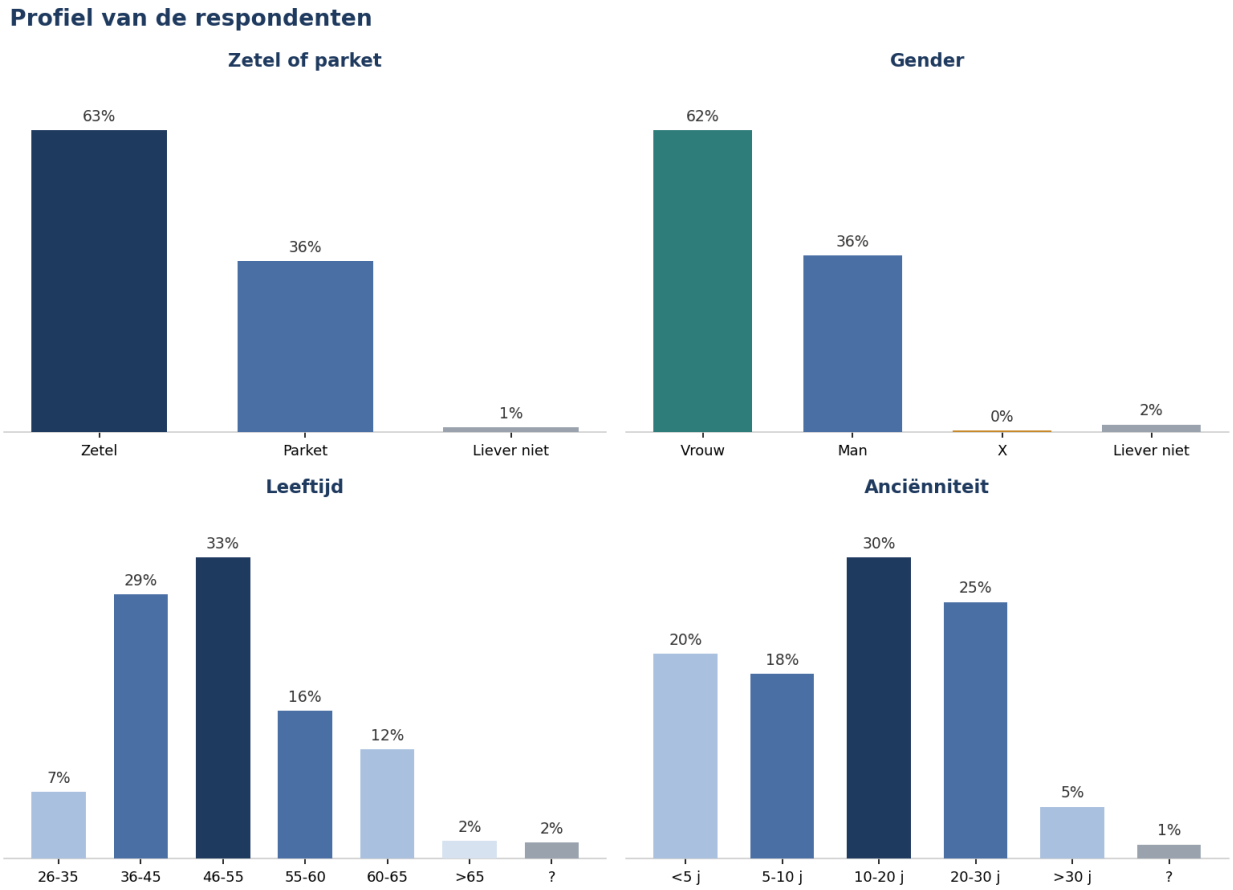
1.3 Representativiteit en verdeling van de antwoorden

In België zijn er ongeveer 2.411 magistraten. Aan de bevraging namen 568 magistraten deel, wat neerkomt op een responsgraad van 23,6 %. Voor een vrijwillige bevraging bij een beroepsgroep is dat een ruime deelname, die toelaat betekenisvolle vaststellingen te doen. De antwoorden zijn bovendien vrijwel gelijk verdeeld over de landstalen: 288 respondenten vulden de vragenlijst in het Nederlands in en 280 in het Frans. Die evenwichtige taalverdeling versterkt de representativiteit aanzienlijk.



Figuur 1. *Deelname aan de enquête in verhouding tot het totale aantal magistraten.*

De verdeling naar functie en profiel is breed. 63 % van de respondenten is magistraat van de zetel en 36 % van het parket. Naar aanleg is de eerste lijn sterk vertegenwoordigd (78 %), naast de tweede lijn (18 %) en het Hof van Cassatie (2 %). Vrouwen vormen met 62 % een meerderheid van de respondenten (mannen 36 %), wat de toenemende feminisering van de magistratuur weerspiegelt. De leeftijdsopbouw is evenwichtig en zwaartepunt ligt bij de actieve middengroep: 29 % is tussen 36 en 45 jaar en 33 % tussen 46 en 55 jaar. Ook de anciënniteit is gespreid, van magistraten met minder dan vijf jaar dienst (20 %) tot ervaren collega's met twintig tot dertig jaar dienst (25 %).



Figuur 2. *Profiel van de respondenten: zetel/parket, gender, leeftijd en anciënniteit.*

Een kanttekening bij de representativiteit is op haar plaats. De overgrote meerderheid van de respondenten zijn magistraten zonder leidinggevende functie (426 vermeldingen); korpschefs (25) en leden van een directiecomité (47) zijn logischerwijs beperkter in aantal. Zoals bij elke vrijwillige bevraging bestaat het risico dat magistraten die knelpunten ervaren, zich sterker geroepen voelden om te antwoorden. De resultaten moeten worden gelezen als een rijk en representatief signaal. De omvang, de spreiding en de taalbalans geven een stevige basis voor de vaststellingen die volgen.

1.4 Methodiek van de verwerking

De bevraging werd afgenomen via een online vragenlijst die werd uitgestuurd op 2 april 2026 en 21 mei 2026 en volledig anoniem verwerkt, in overeenstemming met de AVG. De ruwe dataset telde 569 registraties; één volledig blanco registratie werd buiten beschouwing gelaten, zodat 568 geldige antwoorden werden weerhouden. De vragenlijst combineerde gesloten vragen (één keuze, meerkeuze en Likert-schalen) met open vragen en met velden voor verduidelijking bij een gedeeltelijk akkoord.

Voor de gesloten vragen worden de resultaten telkens uitgedrukt als een percentage van het aantal geldige antwoorden op die specifieke vraag (dus met uitsluiting van blanco's). Omdat niet elke respondent elke vraag beantwoordde, en omdat sommige vragen meerdere antwoorden toelieten, kan de noemer per vraag verschillen en kunnen meerkeuzevragen samen meer dan 100 % bedragen;

waar dat het geval is, wordt het in de tekst aangegeven. De antwoorden werden zowel in het Nederlands als in het Frans verwerkt en samengeteld.

De open antwoorden werden thematisch gecodeerd om terugkerende motieven zichtbaar te maken. Om de cijfers een gezicht te geven, worden bij de bespreking en de aanbevelingen een aantal antwoorden ook letterlijk aangehaald. Deze citaten zijn afkomstig uit de bevraging zelf, worden anoniem en – op een enkele redactionele correctie van spelling of interpunctie na – in hun oorspronkelijke bewoording en taal weergegeven. Zij zijn illustratief bedoeld: zij tonen hoe de vaststellingen door de respondenten zelf worden verwoord, zonder dat aan een individueel citaat een statistische waarde wordt toegekend. De grafieken werden opgesteld op basis van dezelfde geldige antwoorden.

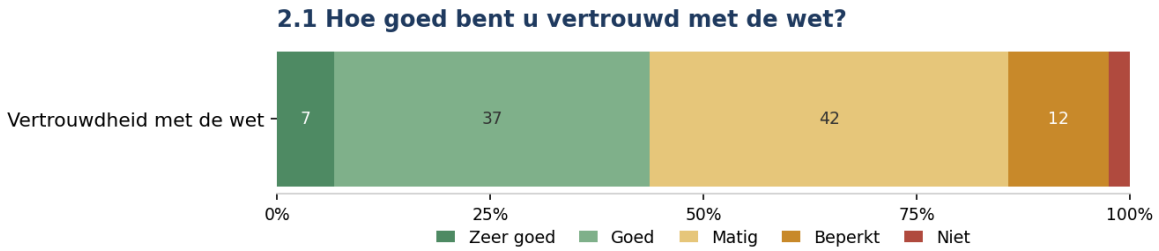
Voor de interpretatie van de resultaten en de opstelling van de grafieken werd gebruik gemaakt van het AI-platform Claude.

2. Vaststellingen op basis van de resultaten

Hierna worden de resultaten thematisch besproken, in de volgorde van de vragenlijst. Bij elk thema worden de cijfers samen gelezen met de open antwoorden, die het waarom achter de cijfers blootleggen.

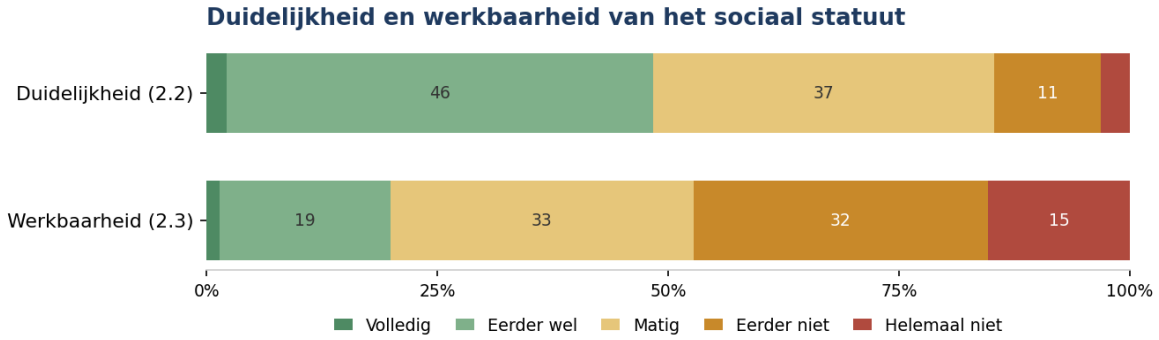
2.1 Vertrouwdheid, duidelijkheid en werkbaarheid

De magistraten geven aan het statuut te kennen, maar niet volledig te beheersen. 44 % acht zich er goed of zeer goed mee vertrouwd, maar een even grote groep (42 %) noemt zijn vertrouwdheid slechts matig, en 14 % beperkt of onbestaande. Voor een regeling die raakt aan ziekte, ouderschap en het einde van de loopbaan is dat een aandachtspunt: onvoldoende kennis leidt ertoe dat rechten onbenut blijven.



Figuur 3. *Vertrouwdheid van de respondenten met de wet op het sociaal statuut.*

Het contrast tussen duidelijkheid en werkbaarheid is de meest sprekende vaststelling van de hele bevraging. Op het vlak van de duidelijkheid is het oordeel nog overwegend positief: 48 % vindt het statuut eerder wel of volledig duidelijk. Maar zodra het over de werkbaarheid gaat, kantelt het beeld volledig: slechts 20 % ervaart het statuut als (eerder) werkbaar, terwijl 47 % het als eerder niet of helemaal niet werkbaar bestempelt.

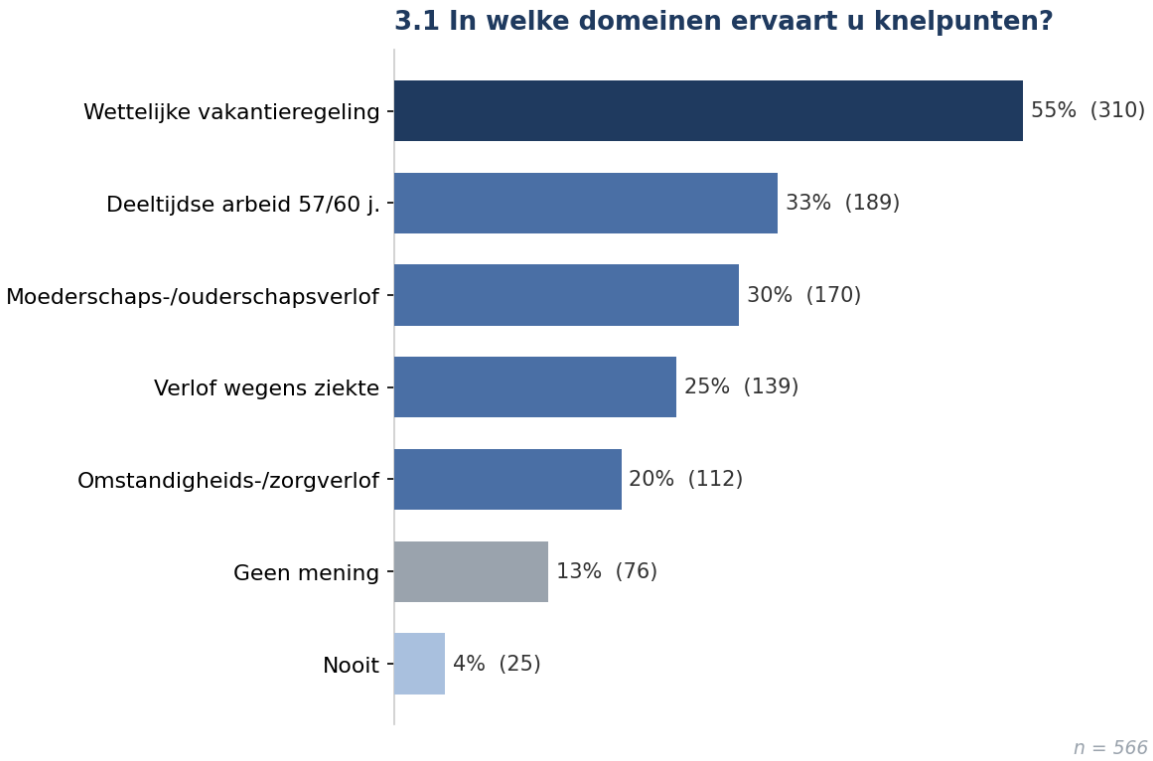


Figuur 4. *Ervaren duidelijkheid (2.2) versus werkbaarheid (2.3) van het sociaal statuut.*

De kern van de problematiek zit vervat in die kloof. Het statuut is als tekst grotendeels begrijpelijk, maar wordt in de praktijk als moeilijk toepasbaar ervaren. De rechten staan op papier; de omstandigheden om ze uit te oefenen ontbreken. Alle verdere resultaten kunnen als een verklaring van deze vaststelling worden gelezen.

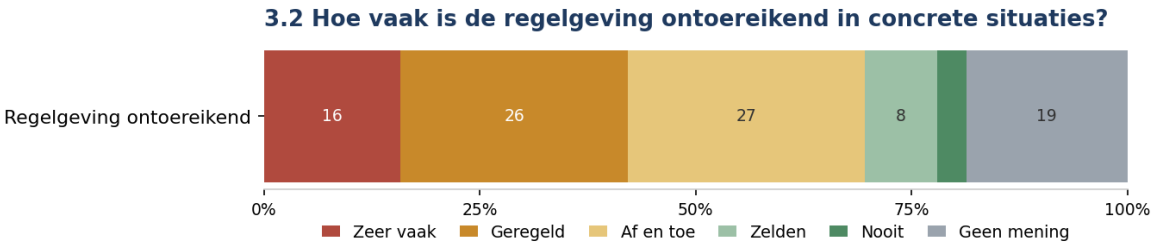
2.2 De ervaren knelpunten

De knelpunten zijn niet gelijk verdeeld over de verlofstelsels. De wettelijke vakantieregeling springt eruit (55 %), gevolgd door de deeltijdse arbeid vanaf 57 of 60 jaar (33 %), het moederschaps- en ouderschapsverlof (30 %), het verlof wegens ziekte (25 %) en het omstandigheids- en zorgverlof (20 %).



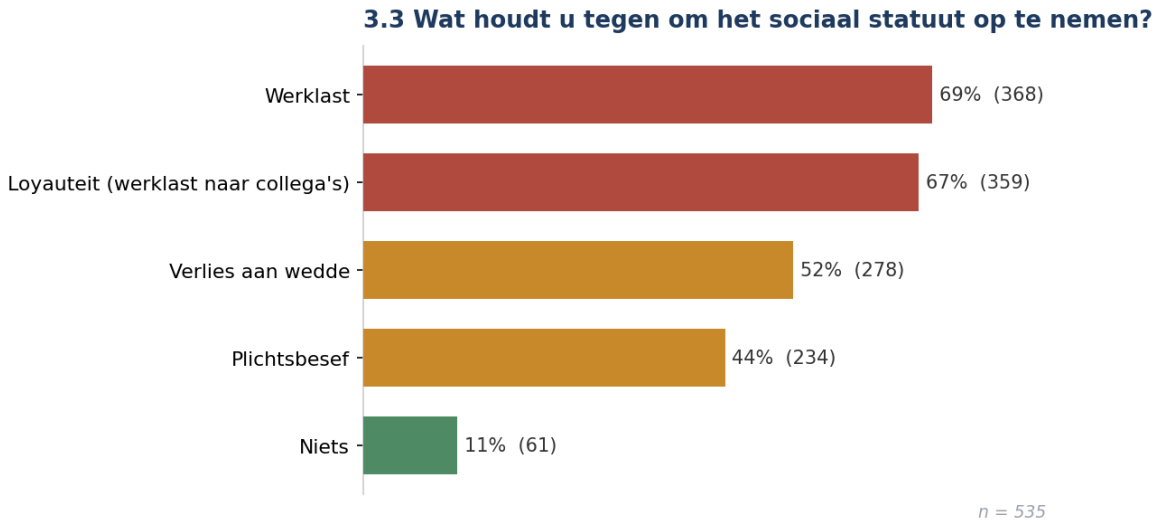
Figuur 5. *3.1 Domeinen waarin knelpunten worden ervaren (meerdere antwoorden mogelijk).*

Dat de regelgeving in concrete situaties tekortschiet, is geen uitzondering: 42 % ondervindt dit zeer vaak of geregeld, tegenover slechts 11 % zelden of nooit.



Figuur 6. *3.2 Frequentie waarmee de regelgeving in concrete situaties ontoereikend blijkt.*

De belangrijkste bevinding van dit blok betreft de reële drempels. Op de vraag wat hen tegenhoudt om het sociaal statuut op te nemen, wijst 69 % op de werklast en 67 % op de loyauteit – de vrees dat de eigen werklast doorschuift naar de collega's. Financiële motieven volgen pas daarna zoals het verlies aan wedde (52 %). Slechts 11 % geeft aan dat niets hen tegenhoudt.

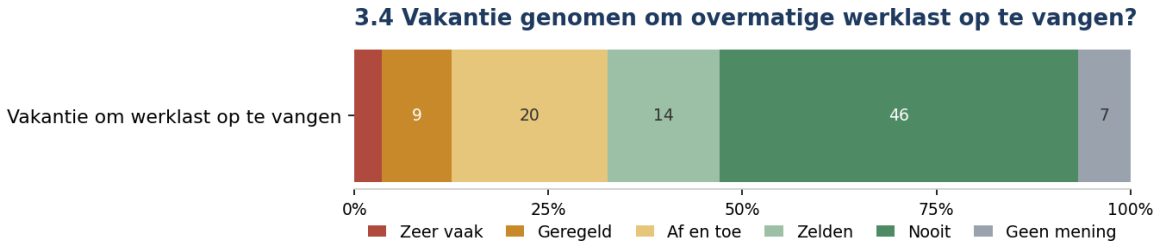


Figuur 7. *3.3 Wat magistraten tegenhoudt om het sociaal statuut op te nemen.*

Dit resultaat verdient bijzondere aandacht. Het toont aan dat de belemmering niet in de eerste plaats van financiële aard is, maar organisatorisch en collegiaal. Magistraten zijn minder geneigd om verlof op te nemen omdat het werk anders blijft liggen of op de schouders van hun collega's terechtkomt. De open antwoorden bevestigen dit: verlof of deeltijds werk vermindert de werkbelasting niet, waardoor het opnemen ervan als een last voor het team wordt ervaren. Verschillende respondenten omschrijven het statuut in dat verband als "dode letter" of een "lege doos" zolang er geen vervanging tegenover staat.

> *"Het sociaal statuut blijkt voor een stuk dode letter: ouderschapsverlof opnemen in bijvoorbeeld 4/5e vorm is nooit mogelijk omwille van de hoge werklast."*
> *"Doordat er geen vervanging is, weegt bv. het ouderschapsverlof zwaar op de werklast van collega's. Om die reden wordt er soms voor geopteerd om het niet op te nemen."*
> *"Les congés des uns entraînent l'obligation pour d'autres de les remplacer."*
> *Antwoorden op de open vraag 4.4 (concrete situaties waarin het statuut ontoereikend bleek).*

Dat de werklast structureel is, blijkt ook uit een verwant gegeven: hoewel 46 % aangeeft nooit vakantie te hebben genomen louter om een overmatige werklast op te vangen, erkent toch 43 % dit al minstens af en toe te hebben gedaan – een teken dat verlof voor een deel van de magistratuur eerder een noodrem dan een recht is geworden.

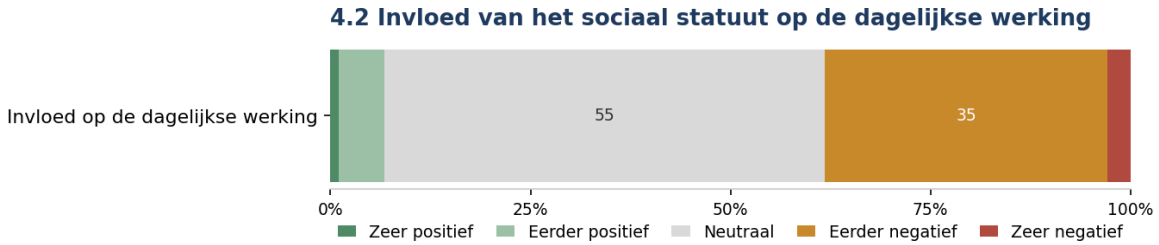


Figuur 8. *3.4 Vakantie opgenomen om een overmatige werklast het hoofd te bieden.*

2.3 Impact op de dagelijkse werking van het korps

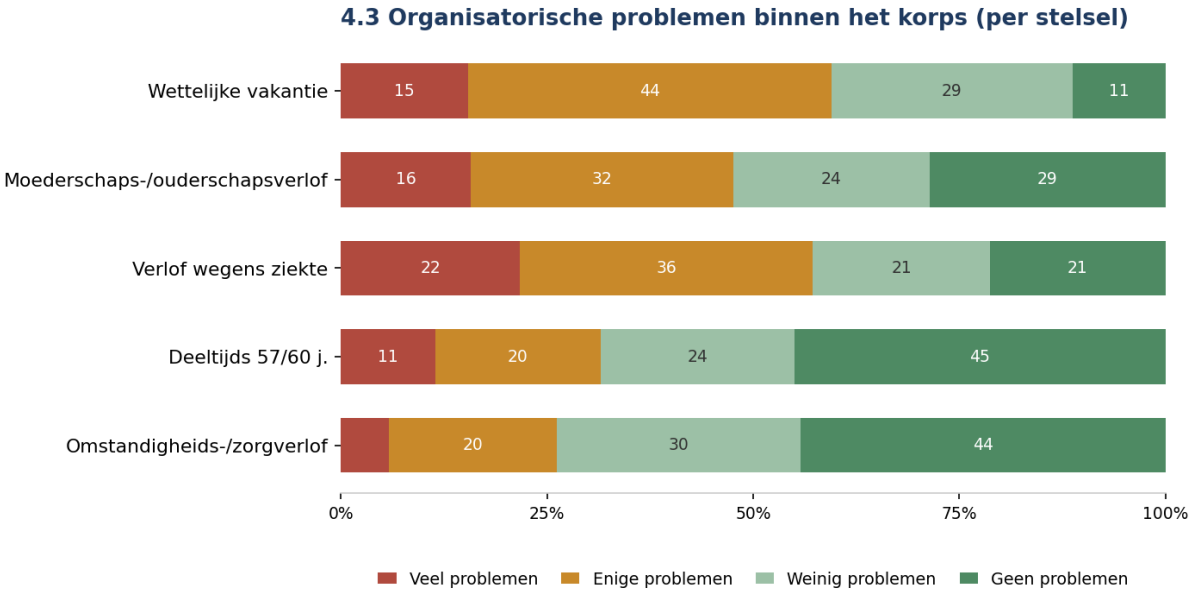
Bij de introductie van het statuut voelde het merendeel van de magistraten zich geïnformeerd: 72 % antwoordt bevestigend en 24 % enigszins. De korpschef (350 vermeldingen), het Vademecum verloven en afwezigheden magistraten (223) en de leden van de ARM (205) waren daarbij de voornaamste bronnen. Voor doorlopende informatie verschuift het zwaartepunt naar het Vademecum verloven en afwezigheden magistraten (302) en de collega's (237). Opvallend is dat een aanzienlijk aantal respondenten in de open antwoorden aangeeft de wettekst zelf te raadplegen bij gebrek aan een eenduidige, toegankelijke informatiebron – een signaal dat moet worden voorzien in centrale, praktijkgerichte ondersteuning

De impact op de werking wordt overwegend als neutraal ervaren, maar met een duidelijke negatieve ondertoon: 55 % noemt de invloed neutraal, terwijl 38 % ze (eerder of zeer) negatief inschat en amper 7 % positief.



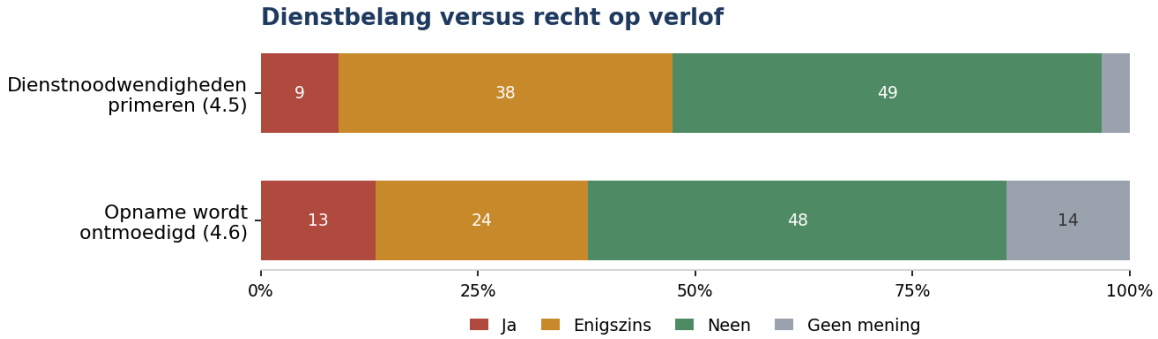
Figuur 9. *4.2 Invloed van het sociaal statuut op de dagelijkse werking van het korps.*

De organisatorische problemen concentreren zich rond twee stelsels. De wettelijke vakantieregeling en het verlof wegens ziekte veroorzaken de meeste problemen (telkens een ruime meerderheid ervaart minstens enige problemen). De vervanging bij afwezigheid – zeker bij ziekte, waar de duur onvoorspelbaar is – is daarbij een terugkerend knelpunt.



Figuur 10. *4.3 Organisatorische problemen binnen het korps, per verlofstelsel.*

Twee resultaten raken aan de kern van het probleem. Op de vraag of de noodwendigheden van de dienst moeten primeren op de noden van de magistraten om verlof op te nemen, antwoordt 49 % neen en 38 % enigszins; slechts 9 % vindt van wel. Magistraten waken over de continuïteit van de dienstverlening, maar wensen tegelijk dat ook de aan hen toegekende rechten daadwerkelijk kunnen worden uitgeoefend. Daarnaast blijkt dat de opname van verlof binnen de korpsen niet altijd wordt aangemoedigd: naast 48 % die ontmoediging ontkent, geeft 13 % aan dat de opname wordt ontmoedigd en 24 % enigszins – samen meer dan een derde.

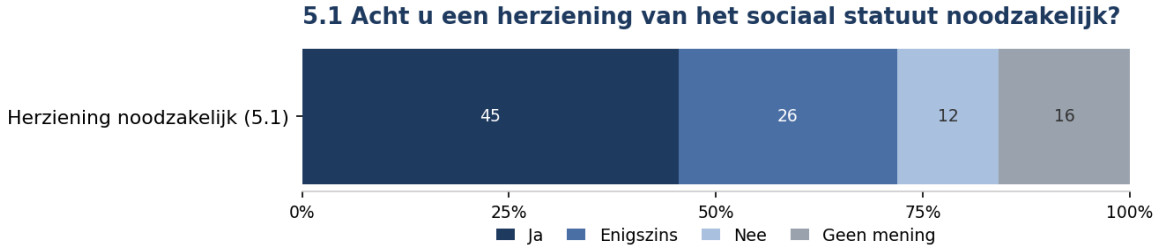


Figuur 11. *Dienstnoodwendigheden versus recht op verlof (4.5) en ontmoediging van opname (4.6).*

De open antwoorden geven dit laatste cijfer een gezicht. Meermaals wordt melding gemaakt van de interne richtlijnen die met het sociaal statuut op gespannen voet staan: de verplichting om een groot deel van het jaarlijks verlof in juli en augustus op te nemen, de verplichting om ingeplande zittingen na verlof in te halen, of het invoeren van verlofdagen die in de praktijk niet echt kunnen worden opgenomen. Deze getuigenissen wijzen op een ongelijke toepassing van het statuut naargelang het korps, en op een spanning tussen de wettelijke rechten en de organisatorische autonomie van de korpschef. De cijfers wijzen in ieder geval op een spanningsveld tussen individuele rechten en organisatorische noden.

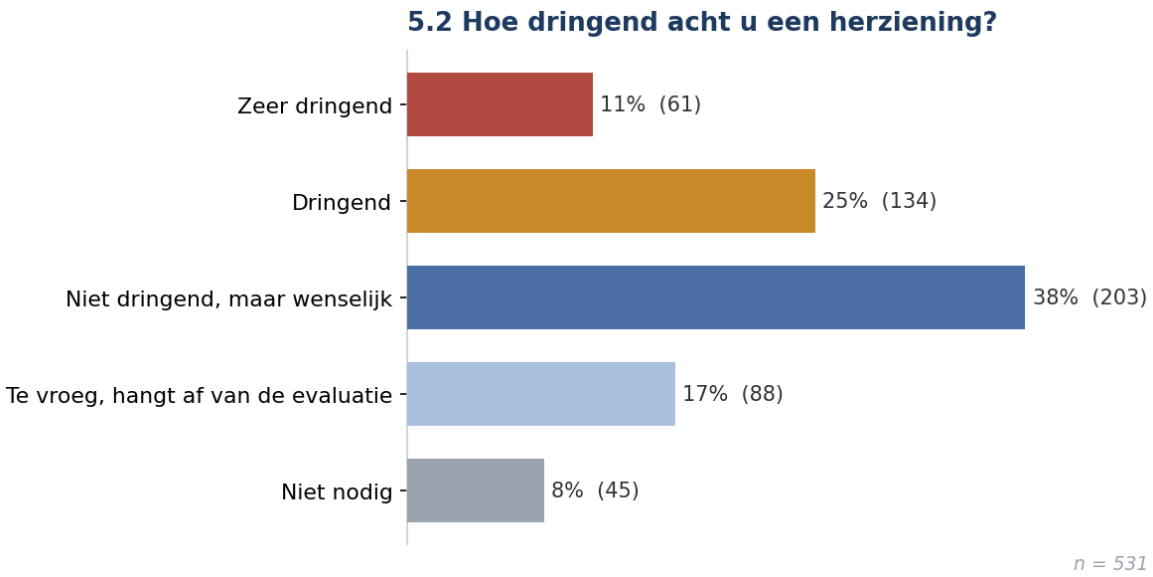
2.4 Nood aan herziening en prioriteiten

De vraag naar een herziening wordt breed gedragen. 45 % acht een herziening noodzakelijk en 26 % enigszins – samen bijna drie kwart. Slechts 12 % vindt een herziening niet nodig.



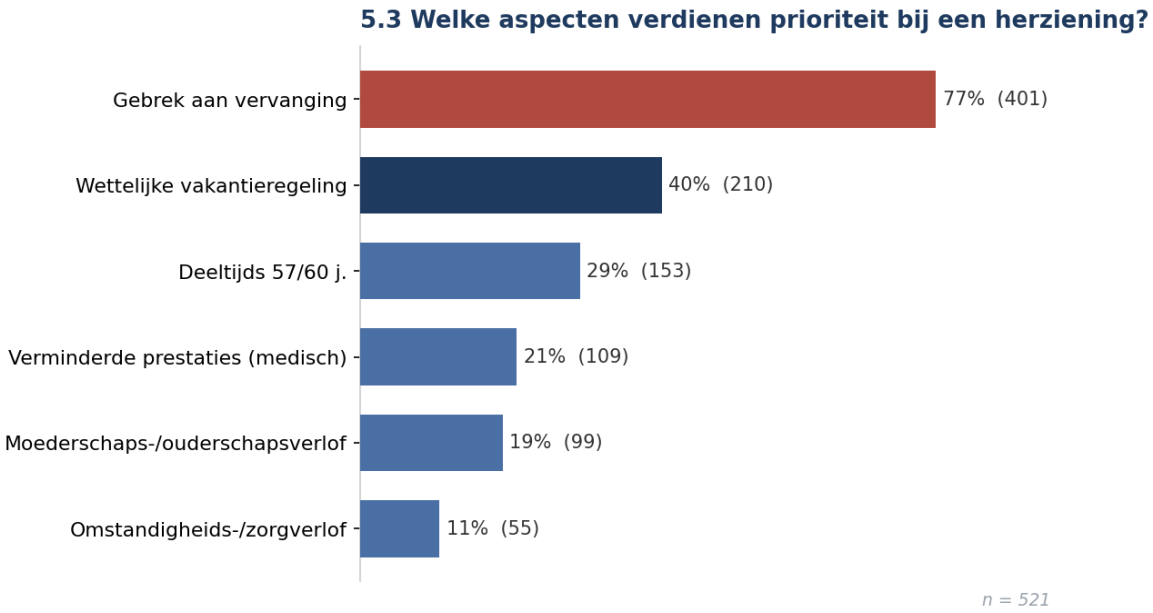
Figuur 12. *5.1 Acht u een herziening van het sociaal statuut noodzakelijk?*

Over de dringendheid is de magistratuur genuanceerder: 36 % noemt de herziening (zeer) dringend, terwijl 38 % ze wenselijk maar niet dringend acht en 17 % het te vroeg vindt in afwachting van een grondige evaluatie. De vraag is dus niet óf, maar wanneer en hoe.



Figuur 13. *5.2 Hoe dringend acht u een herziening van het sociaal statuut?*

Over de prioriteit bestaat daarentegen nauwelijks discussie. Het gebrek aan vervanging wordt door 77 % aangeduid als het aspect dat het meest prioriteit verdient – met grote voorsprong op de wettelijke vakantieregeling (40 %), de deeltijdse arbeid (29 %) en de verminderde prestaties om medische redenen (21 %).

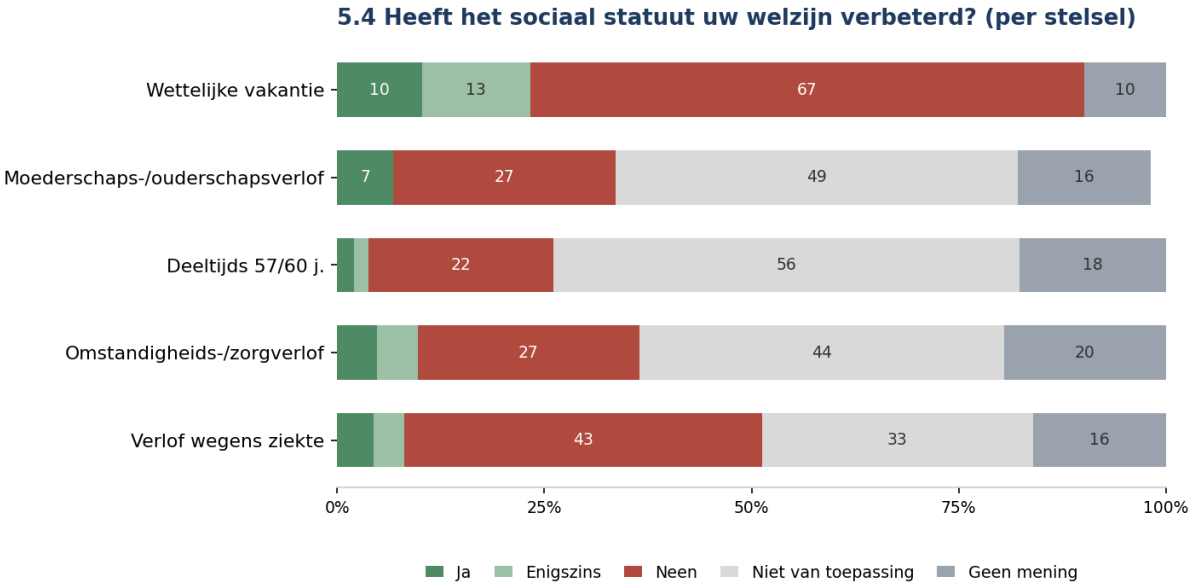


Figuur 14. *5.3 Aspecten die volgens de respondenten prioriteit verdienen bij een herziening.*

De boodschap is duidelijk. Het gaat de collega-magistraten niet in de eerste plaats om ruimere rechten, maar om de organisatorische voorwaarden die de bestaande rechten werkbaar maken. Vervanging is daarbij het sleutelwoord.

2.5 Welzijn en het vervangingsvraagstuk

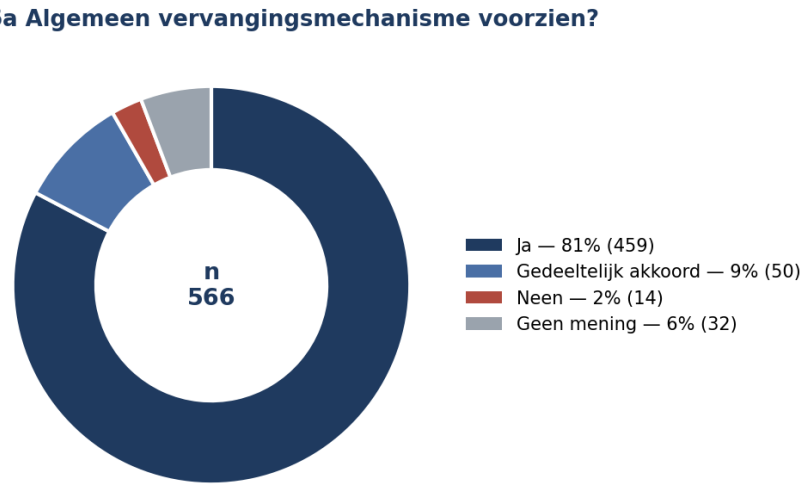
Heeft het statuut het welzijn van de magistraten verbeterd? Het antwoord is overwegend ontkennend. Voor de wettelijke vakantieregeling – het stelsel dat iedereen aanbelangt – oordeelt 67 % dat het welzijn niet is verbeterd; slechts 10 % ervaart een verbetering. Voor de andere stelsels ligt het aandeel "niet van toepassing" hoog, omdat veel respondenten er (nog) geen gebruik van maakten, maar ook daar overheerst bij wie wel een oordeel geeft de vaststelling dat het welzijn niet merkbaar is verbeterd.



Figuur 15. *5.4 Heeft het sociaal statuut uw welzijn verbeterd, per verlofstelsel?*

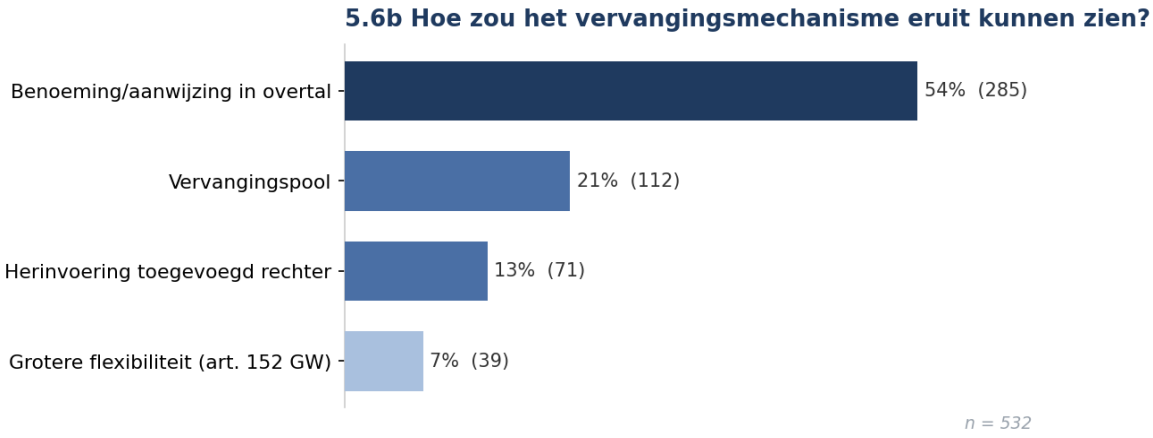
Dat een op welzijn gericht statuut het welzijn niet verbetert, bevestigt nogmaals dat het probleem niet in de rechten zelf schuilt, maar in de onmogelijkheid ze in reële arbeidsomstandigheden uit te oefenen. Slechts een klein aandeel van de respondenten maakte overigens al gebruik van een verlofregeling in het kader van het statuut, wat de terughoudendheid die uit vraag 3.3 blijkt, verder illustreert.

Rond het vervangingsvraagstuk is de consensus opvallend groot. 81 % vindt dat er een algemeen vervangingsmechanisme moet komen om afwezige collega's op te vangen, en nog eens 9 % is gedeeltelijk akkoord; amper 2 % is tegen.



Figuur 16. *5.6a Moet er een algemeen vervangingsmechanisme worden voorzien?*

Over de vorm is de voorkeur eveneens duidelijk: 54 % kiest voor een benoeming of aanwijzing in overtal, 21 % voor een vervangingspool en 13 % voor de herinvoering van de toegevoegd rechter. Een grotere onderlinge flexibiliteit – binnen de grenzen van de onverplaatsbaarheid van rechters (artikel 152 van de Grondwet) – sluit de rij.



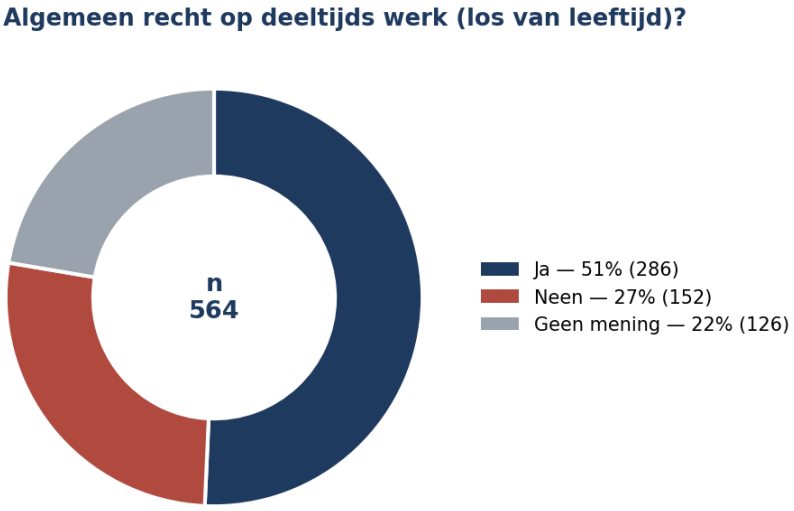
Figuur 17. *5.6b Hoe zou het vervangingsmechanisme er volgens de respondenten uit kunnen zien?*

In de open antwoorden wordt herhaaldelijk benadrukt dat vervanging niet mag neerkomen op het verschuiven van werklast binnen hetzelfde, reeds onderbezette korps (het zogenaamde domino-effect), maar op een reële toevoeging van capaciteit. Verschillende respondenten koppelen dit uitdrukkelijk aan een structurele kaderuitbreiding en aan de aantrekkelijkheid van het ambt.

> *“Er moet bij de berekening van de kaders uitbreiding voorzien worden zodat vervanging effectief mogelijk wordt.”*
> *“Zowel invoering van de toegevoegd rechter als benoeming in overtal, waarbij de overtal nadien tijdelijk als vervangingspool kan worden ingezet.”*
> *“Enkel deeltijds werk indien een vervanger klaarstaat.”*
> *“Il faut prévoir d’urgence une extension des cadres.”*

> *Antwoorden op de open velden bij 5.6 (vervangingsmechanisme en de vorm ervan).*

Ten slotte pleit een meerderheid voor meer flexibiliteit in de deeltijdse arbeid: 51 % vindt dat de wettelijke regeling moet worden aangevuld met een algemeen recht op deeltijds werk, los van de leeftijdsvoorwaarde, tegenover 27 % die dit niet wenselijk acht.



Figuur 18. *5.5 Algemeen recht op deeltijds werk zonder koppeling aan de leeftijd?*

2.6 Verlof wegens ziekte, preventie en re-integratie

De vragen over ziekte, preventie en re-integratie leveren genuanceerde, maar richtinggevende resultaten op. Bij verschillende deelvragen kiest een aanzienlijk deel van de respondenten voor “geen mening”, wat de complexiteit van de materie en de beperkte vertrouwdheid ermee weerspiegelt. Bij wie wel een standpunt inneemt, tekenen zich duidelijke lijnen af.

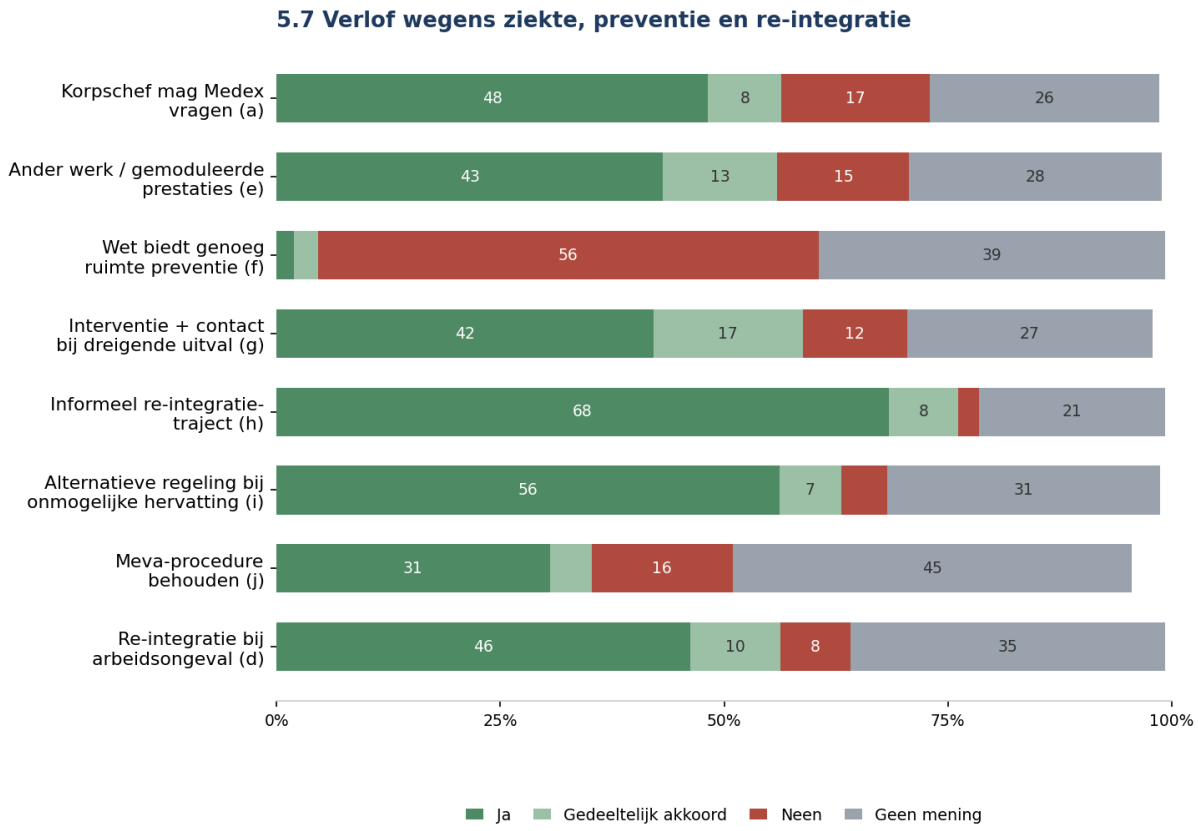
Verschillende van de vragen sloten rechtstreeks aan bij de recente hervorming van het re-integratiebeleid in de Codex over het welzijn op het werk. Met de wet van 19 december 2025 en het koninklijk besluit van 17 december 2025 tot wijziging van de Codex over het welzijn op het werk (Belgisch Staatsblad 30 december 2025) – samen het “re-integratietraject 3.0” of RIT 3.0 genoemd – gelden sinds 1 januari 2026 voor werknemers en statutairen drie nieuwigheden. In de eerste plaats wordt de nadruk gelegd op preventie: wie dreigt uit te vallen door gezondheidsproblemen kan zelf een aanpassing van de werkpost of aangepast of ander werk vragen om de uitval te voorkomen. Op de tweede plaats wordt ingezet op een actief afwezigheidsbeleid met een verplichte contactprocedure tussen werkgever en de arbeidsongeschikte werknemer en niet op het controleren van de afwezigheid. Ten derde wordt een vervroegde, flexibelere opstart van het re-integratietraject mogelijk gemaakt, dat voortaan al bij de aanvang van de ongeschiktheid (met toestemming) of vanaf acht weken kan aanvangen, met een grotere rol voor het informele traject. Het zijn precies deze mechanismen – preventie, contact en een vroeger, vrijwillig traject – waarvoor ook de bevraagde magistraten zich in de enquête hebben uitsproken.

Zo staat een meerderheid positief tegenover een informeel re-integratietraject naast de bestaande wettelijke mogelijkheden (68 % ja), tegenover een alternatieve regeling wanneer een hervatting van het ambt niet langer mogelijk is (56 % ja), en tegenover de mogelijkheid om ander werk of gemoduleerde prestaties aan te bieden (43 % ja). Uit de bevraging blijkt dus dat een groot deel van de collega-magistraten dus ook voorstander is van het aanbieden van ander werk of gemoduleerde prestaties.

In het advies over het voorontwerp van wet houdende de pensioenhervorming van 16 maart 2026 waarschuwde de ARM ervoor dat in de praktijk maar weinig mogelijk re-integratiemogelijkheden voor magistraten aangeboden kunnen worden, indien rekening gehouden wordt met de specificiteit van het ambt en de vereiste van een gelijkwaardige functie. De belangrijkste mogelijkheid is de tijdelijke vermindering van de prestaties van het ambt op verzoek van de magistraat. De uitdaging zal zijn om de mogelijkheid van ander werk of gemoduleerde prestaties te laten verzoenen met de ondergrens van de eigenheid van het ambt en de gelijkwaardigheid van de functie.

Ook het idee dat de korpschef de vraag aan Medex moet kunnen richten om verminderde prestaties te onderzoeken, kan op steun rekenen (48 % ja).

Tegelijk oordeelt een meerderheid dat de wet houdende het sociaal statuut van de magistraat onvoldoende ruimte biedt voor preventie (56 % vindt de ruimte ontoereikend), en dat er onvoldoende in interventie bij dreigende uitval en in het contact met de zieke magistraat wordt voorzien (12 % vindt van niet, al kiest een grote groep hier voor geen mening). Over de doorverwijzing door Medex naar de preventieadviseur-arbeidsarts zónder toestemming van de magistraat zijn de meningen verdeeld: ongeveer evenveel respondenten zijn akkoord als niet akkoord – een teken dat de bescherming van de zelfbeschikking hier gevoelig ligt.



Figuur 19. *5.7 Standpunten over verlof wegens ziekte, preventie en re-integratie.*

In de open antwoorden werden de volgende nuances aangebracht:

> *Wel bij dreigende uitval, maar niet verplicht contact houden – dit kan zelfs contraproductief zijn bij bv. burn-out."*
>
> *"Soms is de korpschef de oorzaak van de uitval: een verplicht contact ligt daarom soms moeilijk."*
>
> *"Ander werk aanbieden oké, verplichten is iets anders – en enkel met akkoord van de magistraat en voor een beperkte duur."*
>
> *"La prévention n'a de sens que si les parties prenantes sont dûment formées et sensibilisées aux bonnes pratiques."*
>
> *Antwoorden op de open velden bij 5.7 (preventie, contact bij dreigende uitval en re-integratie).*

Bijzondere aandacht verdient de verhouding tot de onafhankelijkheid van de magistraat. In de open antwoorden klinkt de vrees door dat een medische dienst van de uitvoerende macht – via de nieuwe regeling met betrekking tot de afschaffing van pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid en de rol van Meva, waardoor een magistraat na 9 maanden volledige arbeidsongeschiktheid kan worden opgeroepen, en bij een definitieve ongeschiktheid het ambt kan worden beëindigd met een overschakeling naar het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers (werkloosheidsuitkering of uitkering wegens arbeidsongeschiktheid) tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. Meerdere respondenten wijzen erop dat dit raakt aan de grondwettelijke onafzetbaarheid en waarschuwen voor een sluipende "verambtelijking" van het statuut. Het is net daarom dat de ARM in het advies over het voorontwerp van wet houdende de pensioenhervorming van 16 maart 2026 ervoor heeft

gepleit om meer in te zetten op re-integratie en preventie van (langdurig) arbeidsongeschikte magistraten.

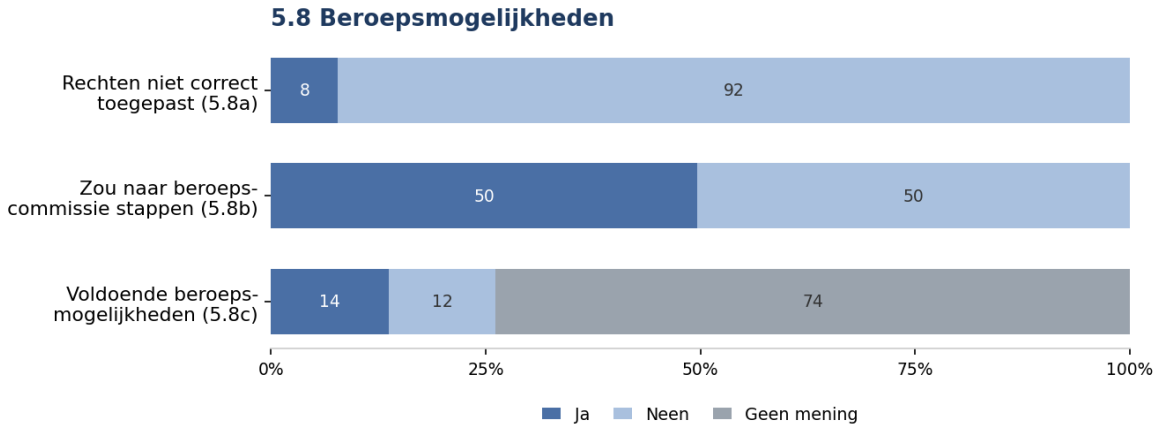
Niettegenstaande de procedure bij lichamelijke ongeschiktheid zoals voorzien in art. 392 van het Gerechtelijk Wetboek ondertussen werd afgeschaft door art. 82 van de wet van 30 mei 2026 houdende de hervorming van de pensioenen (Belgisch Staatsblad 1 juni 2026), kiest het overwegende deel van de magistraten toch voor het behoud van de afgeschafte regeling.

Verankering in de resultaten: *Verdeeldheid over doorverwijzing zonder toestemming (5.7b); overwegende steun voor behoud van de Meva-procedure (5.7j); herhaalde bezorgdheid in de open antwoorden.*

> *"Je suis contre la suppression de la pension pour inaptitude: faire le contraire violerait l'inamovibilité constitutionnelle des magistrats."*
>
> *"Afbreuk aan het grondwettelijk principe van benoeming voor het leven. Dit is één van de manieren waarop magistraten in het keurslijf van ambtenaren worden gedwongen."*
>
> *"De onafhankelijkheid van de magistraat mag op geen enkele manier in het gedrang komen; er moeten voldoende waarborgen worden ingebouwd."*
>
> *"Medex est une entrave à la liberté des magistrats et renforce l'idée d'une fonctionnarisation de la magistrature."*
>
> *Antwoorden op de open velden bij 5.7 (o.m. 5.7a, 5.7c en 5.7j), waarin de grondwettelijke onafzetbaarheid en de vrees voor verambtelijking terugkeren.*

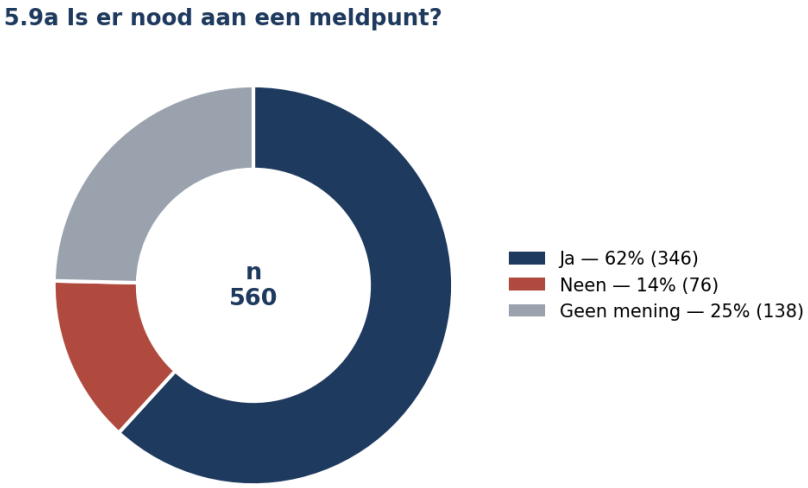
2.7 Beroepsmogelijkheden, meldpunt en registratie

Situaties waarin de rechten uit het statuut niet correct werden toegepast, blijken relatief zeldzaam – maar niet onbestaande. 8 % van de respondenten heeft zich al in zo'n situatie bevonden. Over de bereidheid om daarvoor naar de beroepscommissie te stappen, is de magistratuur echter verdeeld: 50 % zou dat doen, 50 % niet. De open antwoorden verklaren die terughoudendheid: velen vrezen dat een beroep de verstandhouding met de korpschef en de verdere loopbaan schaadt, sommigen kennen de beroepscommissie niet, en anderen achten de procedure te log of verkiezen bemiddeling. Veelzeggend is dat 74 % geen mening heeft over de vraag of er voldoende beroepsmogelijkheden bestaan.

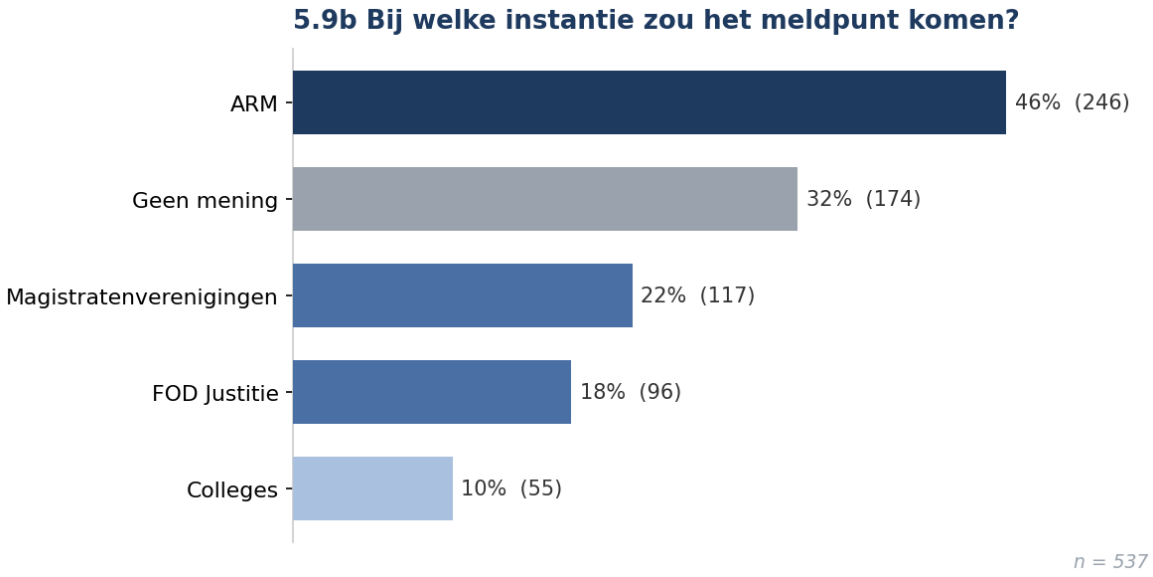


Figuur 20. *5.8 Beroepsmogelijkheden: ervaring, bereidheid en beoordeling.*

De vraag naar een meldpunt wordt duidelijk positief onthaald. 62 % ziet nood aan een meldpunt over de werking van het sociaal statuut. Als voorkeursinstantie komt de ARM naar voren (246 vermeldingen), gevolgd door de magistratenverenigingen, de FOD Justitie en de Colleges.



Figuur 21. *5.9a Is er nood aan een meldpunt?*

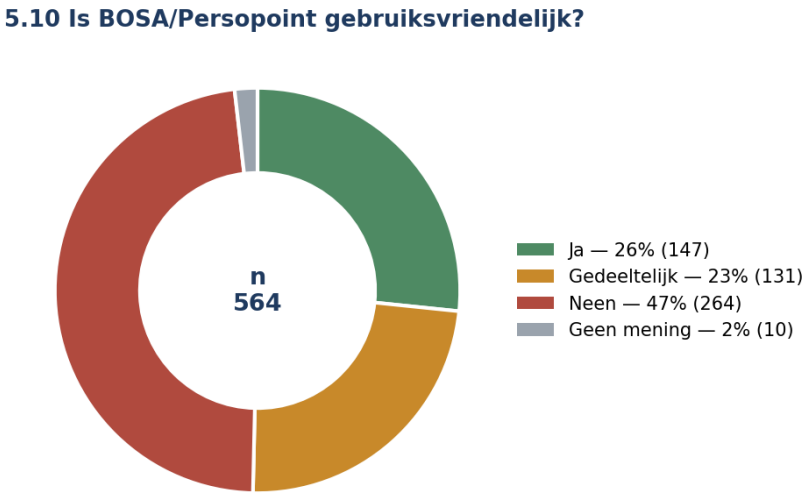


Figuur 22. *5.9b Bij welke instantie zou het meldpunt bij voorkeur worden georganiseerd?*

Nauw hiermee verbonden is de vraag welke instantie een rol moet opnemen in de verdere verspreiding en verduidelijking van het statuut (5.11). De open antwoorden zijn op dit punt uitgesproken: de magistraten vragen een onafhankelijk, centraal en menselijk aanspreekpunt dat praktische informatie deelt, goede praktijken tussen korpsen verspreidt en – waar nodig – kan bemiddelen. De verwijzing naar de onafhankelijkheid van de ARM tegenover de FOD Justitie en de korpschef keert daarbij herhaaldelijk terug.

> *“Nieuwsbrieven of nieuwsflashes over hoe sommige problemen in andere korpsen worden opgelost. Er zou een eenheid van statuut komen, maar de regels worden overal anders toegepast.”*
>
> *“De ARM is onafhankelijk en een belangenvereniging voor – specifiek – de magistraten. Zij kan in die hoedanigheid neutraal tussenkomen bij conflicten met de korpschef.”*
>
> *“Un rôle d’arbitre dans l’interprétation des règles ou de médiateur en cas de difficultés au sein d’une juridiction ou d’un parquet.”*
>
> *“Een aanspreekpunt is belangrijk – en dan geen AI maar een mens.”*
>
> *Antwoorden op de open vragen 5.9 (meldpunt) en 5.11 (rol van de ARM).*

Ook de registratie van verloven wordt als knelpunt ervaren. 47 % vindt BOSA/Persopoint niet gebruiksvriendelijk en 23 % slechts gedeeltelijk; amper 26 % is tevreden. In de open antwoorden komen concrete klachten terug: onduidelijke benamingen die tot het verlies van verlofdagen leiden, de onmogelijkheid om een deel van het verlof te annuleren, trage verwerking en fouten bij statuutswijzigingen. Wat op zich een louter administratieve tool lijkt, ondermijnt zo mee het vertrouwen in het statuut.



Figuur 23. *5.10 Wordt BOSA/Persopoint als gebruiksvriendelijk ervaren?*

> *“Het is niet overzichtelijk: hoeveel dagen heb ik nog ter beschikking, en van welke dagen – bv. overgedragen dagen van vorig jaar – worden er eerst opgenomen?”*
>
> *“Systeem is niet gebruiksvriendelijk. De korpsoverste krijgt geen melding van een aanvraag.”*
>
> *“Persopoint is zeer omslachtig. Daarnaast is het de uitdrukking van het behandelen van magistraten als ambtenaren.”*
>
> *“Site anticonvivial, contre-intuitif et lent.”*
>
> *Antwoorden op de open vraag 5.10b (ondervonden problemen bij de registratie van verloven in BOSA/Persopoint).*

2.8 Synthese van de vaststellingen

Samengevat leren de resultaten het volgende:

- **Duidelijk maar onwerkbaar**. Het sociaal statuut wordt als wettekst grotendeels begrepen, maar slechts een vijfde ervaart het als werkbaar.

- **Vervanging als kernprobleem**. Werklast en loyauteit – niet wedde of pensioen – houden magistraten tegen om hun rechten op te nemen; vervanging is met 77 % de absolute prioriteit en een vervangingsmechanisme geniet 81 % steun.
- **Ongelijke toepassing**. Meer dan een derde ervaart enige ontmoediging; interne richtlijnen staan soms op gespannen voet met het wettelijk statuut.
- **Brede vraag naar herziening**. Bijna drie kwart acht een herziening noodzakelijk of wenselijk.
- **Ziekte en re-integratie**. Er is steun voor een informeel re-integratietraject, meer preventie en gemoduleerde prestaties; de nieuwigheden van het re-integratietraject 3.0 (preventie, actief afwezigheidsbeleid en vervroegde opstart) lenen zich voor verankering in de wet houdende het sociaal statuut van de magistraat, met waakzaamheid voor de onafhankelijkheid tegenover Medex/Meva.
- **Ondersteuning en toegankelijkheid**. Er is vraag naar een centraal informatiepunt en meldpunt (bij voorkeur bij de ARM), een laagdrempeliger beroep en een gebruiksvriendelijker registratiesysteem.

3. Voorstellen en aanbevelingen

De volgende aanbevelingen vloeien rechtstreeks voort uit de vaststellingen. Zij zijn geordend van de meest fundamentele en breed gedragen hervorming naar de meer punctuele verbeteringen. Hierbij wordt telkens het verband met de resultaten aangegeven. De ARM benadrukt hierbij dat de vraag naar meer en concrete rechten niet onverenigbaar is en geen afbreuk mag doen aan de onafhankelijkheid van de rechtelijke macht.

3.1. Voorzie een structureel vervangingsmechanisme en een reële kaderuitbreiding

Dit is de kernaanbeveling waarop alle andere steunen. Zolang een afwezige magistraat niet wordt vervangen, blijft elk verlofrecht theoretisch. De huidige regeling voor deeltijdse arbeid vanaf 57 of 60 jaar wordt als te beperkt ervaren. Het is aanbevolen om een algemeen vervangingsmechanisme wettelijk te verankeren, zoals een vervangingspool van magistraten die tijdelijk en flexibel kunnen worden ingezet op basis van expertise en beschikbaarheid. Er kan ook gedacht worden aan de benoeming of aanwijzing in overtal wanneer meerdere magistraten tegelijk afwezig zijn en bij langdurige ziekte of deeltijdse arbeid die leidt tot structurele onderbezetting, en/of de herinvoering van de toegevoegde magistraat als tijdelijke ondersteuning bij een piekbelasting en om de verlofstelsels werkbaar te houden. Waar wenselijk kan worden voorzien in een grotere flexibiliteit om collega's tijdelijk toe te wijzen aan rechtbanken of parketten in moeilijkheden, binnen de grenzen van de onverplaatsbaarheid van rechters (artikel 152 van de Grondwet).

Essentieel is dat vervanging reële toevoeging van capaciteit betekent en niet het herverdelen van werklast binnen een reeds onderbezet korps. Dit veronderstelt een kaderuitbreiding die is afgestemd op een actuele werklastmeting, en maatregelen die het ambt aantrekkelijker maken zodat de kaders effectief kunnen worden ingevuld. Dit veronderstelt eveneens dat er per korps een jaarlijkse werkdrukmonitoring gebeurt met objectieve indicatoren, aanbevelingen en opvolging door de Colleges.

Verankering in de resultaten: *77 % duidt het gebrek aan vervanging aan als prioriteit (5.3); 81 % steunt een vervangingsmechanisme (5.6a); voorkeur voor benoeming in overtal (54 %) en pool (21 %) (5.6b).*

3.2. Waarborg dat de opname van verlof de werklast effectief vermindert

Een recht op verlof heeft geen betekenis wanneer het opgenomen verlof nadien moet worden ingehaald. Het is aan te bevelen om bij elke verlofvorm uitdrukkelijk te waarborgen dat de werkbelasting mee wordt aangepast – door herverdeling met bijkomende capaciteit, de spreiding van vakantieperiodes, de mogelijkheid tot flexibele opname, het opschorten van termijnen waar mogelijk, of door aangepaste doelstellingen. Deeltijds werk moet gepaard gaan met een evenredige vermindering van de werklast, niet louter van de wedde.

Verankering in de resultaten: *69 % noemt werklast en 67 % loyauteit als drempel (3.3); het statuut verbeterde het welzijn niet (5.4); talrijke open antwoorden over inhaalzittingen.*

3.3. Zorg voor eenvormige, bindende richtlijnen en bescherm het recht op werkelijk verlof

De bevraging legt een ongelijke toepassing van het statuut naargelang het korps bloot. De ARM beveelt aan dat de Colleges eenvormige kaderrichtlijn uitwerken die de essentiële waarborgen vastleggen en praktijken tegengaan die het statuut uithollen. De autonomie van de korpschef blijft daarbij behouden voor de organisatie van de dienst, maar mag niet leiden tot een feitelijke beperking van de wettelijke rechten.

Verankering in de resultaten: *13 % ervaart ontmoediging en 24 % enigszins (4.6); open antwoorden over lokale richtlijnen die tegen het statuut ingaan.*

3.4. Ontkoppel deeltijds werk van de leeftijd en bied meer flexibiliteit

Een meerderheid pleit voor een algemeen recht op deeltijds werk, los van de leeftijdsvoorwaarde. De ARM beveelt aan om te onderzoeken hoe deeltijdse arbeid ruimer toegankelijk kan worden gemaakt – bijvoorbeeld bij chronische ziekte van een gezinslid of in andere zorgsituaties – mits telkens de vervanging is verzekerd. Tegelijk moet de weerslag van deeltijds werk op de wedde en op de pensioenrechten transparant en vooraf kenbaar worden gemaakt, aangezien de onduidelijkheid daarover vandaag een reële drempel vormt.

Verankering in de resultaten: *51 % steunt een algemeen recht op deeltijds werk (5.5); pensioenonzekerheid keert terug in de open antwoorden.*

3.5. Trek de nieuwigheden van het re-integratietraject 3.0 door naar de magistratuur

De magistratuur vraagt meer aandacht voor het voorkomen van uitval en voor een menselijke, laagdrempelige terugkeer. De ARM beveelt aan om de drie nieuwigheden van het re-integratietraject 3.0 (RIT 3.0) uitdrukkelijk te verankeren in de wet houdende het sociaal statuut van de magistraat, zoals ook is gebeurd voor het gebruik van de *Quick scan* door Medex met het oog op de opstart van het re-integratietraject zoals bedoeld in de Codex over het welzijn op het werk (art. 331/46). Concreet gaat het om (1) een preventief luik dat een magistraat die dreigt arbeidsongeschikt te worden, toelaat tijdig een aanpassing van de werkomstandigheden of aangepast werk te vragen om uitval te voorkomen; (2) de uitwerking van een actief afwezigheidsbeleid met een contactprocedure die de terugkeer voorbereidt; en (3) de mogelijkheid om het re-integratietraject vervroegd en op vrijwillige basis op te starten, met een centrale plaats voor het informele traject. Introduceer daarom een interventiemogelijkheid bij dreigende uitval, verplichte contactmomenten tussen de korpschef en de zieke magistraat en een preventieprotocol dat door alle korpsen wordt gevolgd. Voorzie in een zorgvuldig geregelde contactprocedure die de terugkeer kan ondersteunen, zonder dat zij een controle-instrument wordt en met respect voor de gezondheidstoestand, de zelfbeschikking en de persoonlijke situatie van de zieke magistraat. Voorzie eveneens in een informele re-integratie dat vrijwillig is, laagdrempelig, flexibel en afgestemd op de eigenheid van het ambt.

Een re-integratietraject bij arbeidsongeval of beroepsziekte – vandaag uitgesloten door artikel 331/44 – verdient wettelijke verankering.

Hierbij moet de eigenheid van het ambt richtinggevend blijven. De contactprocedure mag geen controle-instrument worden; zij veronderstelt vertrouwelijkheid en vrijwilligheid. Een informeel, vrijwillig en flexibel traject verdient de voorkeur omdat dit de grootste kans op een duurzame terugkeer biedt. Ook gemoduleerde prestaties of ander werk kunnen een plaats krijgen, telkens mits akkoord van de magistraat en met respect voor de onafhankelijkheid, de eigenheid van het ambt en de gelijkwaardigheid van de functie. Doorverwijzingen door de preventieadviseur-arbeidsarts zonder toestemming en beoordelingen van het arbeidspotentieel van de zieke magistraat moeten proportioneel blijven en de zelfbeschikking van de magistraat eerbiedigen.

Verankering in de resultaten: *68 % steunt een informeel traject (5.7h); 56 % vindt de ruimte voor preventie ontoereikend (5.7f); 43 % steunt gemoduleerde prestaties (5.7e). Model: RIT 3.0 – wet van 19.12.2025 en KB van 17.12.2025, BS 30.12.2025, in werking 1.1.2026.*

3.6. Bescherm de onafhankelijkheid bij ziekte, Medex en de pensioenhervorming

Elke tussenkomst van een medische dienst die gevolgen kan hebben voor de verdere ambtsuitoefening van een magistraat, vereist bijzondere waarborgen ter bescherming van diens onafhankelijkheid en grondwettelijke onafzetbaarheid. De ARM beveelt aan om de gevolgen van de afschaffing van de regeling bij ernstige en blijvende gebrekkigheid (artikel 392 Gerechtelijk Wetboek) en de rol van Meva zorgvuldig te evalueren.

De “terug-naar-werk”-logica die aan het re-integratietraject 3.0 ten grondslag ligt, vereist dat meer moet worden ingezet op preventie en re-integratie.

De hervormingen die in werking zijn getreden op 1 juni 2026 en waarvan sprake onder 2.6, doen ernstige afbreuk aan de onafhankelijkheid van de magistratuur. Voorzie in geval van een definitieve arbeidsongeschiktheid in een alternatieve regeling die transparant is, rekening houdt met de lange loopbaan van magistraten en die een menswaardige overgang biedt naar pensioen of invaliditeit. Alleen zo kunnen voldoende waarborgen worden ingebouwd tegen een sluipende verambtelijking van het statuut.

3.7. Richt een centraal informatieplatform (internet) en aanspreekpunt op

De magistraten vragen een eenduidig, toegankelijk en menselijk aanspreekpunt. De ARM raadt de ontwikkeling aan van één centraal, betrouwbaar en permanent geactualiseerd informatieplatform, bij voorkeur via het internet, met praktische informatie over alle sociale rechten en plichten van magistraten. Dit platform moet niet alleen de verlofstelsels behandelen, maar ook onder meer wedde, anciënniteit, toelagen, pensioen, verzekeringen, ziekte en re-integratie, maaltijdcheques, de Pluxee- en FED+-kaart, andere sociale of extralegale voordelen, arbeidsongevallen, beroepsziekten en alle interne beroepsmogelijkheden. De informatie kan worden aangeboden via FAQ’s, praktische fiches, stappenplannen, formulieren, concrete voorbeelden en actuele contactgegevens. Zij kan bv. op een eenvoudige en herkenbare manier worden ontsloten vanuit concrete situaties, zoals “Ik ben ziek”, “Ik ben zwanger”, “Ik wil deeltijds werken”, “ik wil weten op welke extralegale voordelen ik als magistraat recht heb”, “Ik ga binnenkort met pensioen”, …

Daarnaast moet een menselijk aanspreekpunt beschikbaar blijven voor individuele vragen en doorverwijzing. Nieuwe magistraten zouden bij hun indiensttreding via het IGO een introductie over hun sociaal en administratief statuut moeten krijgen.

Bovendien moet een uniforme communicatiepraktijk worden gecreëerd, waarin elke wijziging over het sociaal statuut wordt gecommuniceerd, de korpschefs een standaardbrief ontvangen om intern te verspreiden, en de magistraten automatisch updates krijgen via HR news.

Verankering in de resultaten: *Vraag naar een centraal informatiepunt in de open antwoorden (5.11); Uit de open vragen bij vraag 5.11 blijkt een duidelijke behoefte aan een centraal en menselijk informatiepunt. Veel magistraten raadplegen vandaag noodgedwongen de wettekst of collega's bij gebrek aan één betrouwbare en toegankelijke informatiebron. Dit informatieplatform moet worden onderscheiden van het meldpunt in aanbeveling 3.8, dat dient voor het melden en registreren van foutieve toepassingen en structurele knelpunten.*

3.8. Richt een meldpunt op

Een meldpunt maakt structurele knelpunten en foutieve toepassingen zichtbaar en laat toe er tijdig op in te spelen. Het is aan te bevelen dat er een meldpunt komt over de werking van het sociaal statuut, bij voorkeur in samenwerking met de ARM, de magistratenverenigingen, de FOD Justitie en de Colleges. Het moet worden onderzocht in welke mate de ARM hiervoor in aanmerking kan komen als kenniscentrum (door het organiseren van opleidingen, het opstellen van richtlijnen, het verzamelen van *best practices*, het ondersteunen van korpsen bij complexe dossiers), uiteraard op voorwaarde dat hiertegenover de nodige financiële middelen en voldoende mankracht staan.

Verankering in de resultaten: *62 % ziet nood aan een meldpunt (5.9a); de ARM is de meest genoemde voorkeursinstantie (5.9b).*

3.9. Maak de beroepsmogelijkheden bekend en laagdrempelig

Het recht op beroep heeft weinig betekenis wanneer het onbekend is of niet durft te worden aangewend uit vrees voor repercussies. Het is aan te bevelen om de bestaande beroepsmogelijkheden beter bekend te maken, de drempel te verlagen – onder meer door een bemiddelingsfase te overwegen – en de doorlooptijd te bewaken, zodat een geschil over verlof tijdig en zonder negatieve gevolgen kan worden beslecht.

Verankering in de resultaten: *74 % heeft geen mening over de beroepsmogelijkheden (5.8c); de bereidheid om beroep aan te tekenen is verdeeld uit vrees voor de verstandhouding met de korpschef (5.8b).*

3.10. Verbeter de gebruiksvriendelijkheid van BOSA/Persopoint

De registratie mag geen bron van rechtenverlies zijn. Het is aan te bevelen om een grondige evaluatie uit te voeren van de technische problemen, de gebruiksvriendelijkheid en de tot nu toe geboden ondersteuning. Deze evaluatie moet expliciet de finaliteit van het BOSA-platform (Persopoint) herbevestigen: het systeem kan enkel ten dienste van de wettelijke bevoegdheden van de korpschefs staan. Er moet over gewaakt worden dat administratieve digitalisering niet leidt tot een sluipende verschuiving van de organisatiebevoegdheid van de korpschefs naar een administratie.

Het is nodig dat de terminologie wordt verduidelijkt, de mogelijkheid wordt voorzien om verlof gedeeltelijk te annuleren of te wijzigen, de verwerking wordt versneld en fouten bij statuutswijzigingen worden vermeden, in overleg met BOSA en de FOD Justitie.

Verankering in de resultaten: *Slechts 26 % vindt BOSA/Persopoint gebruiksvriendelijk; 47 % niet (5.10).*

3.11. Volg de kalender van het gerechtelijk jaar

Vakantiedagen, forfaitaire recuperatiedagen en feestdagen worden gerekend op jaarbasis, van 1 januari tot 31 december. De gerechtelijke kalender loopt van 1 september tot 31 augustus, waarbij vele entiteiten in de maanden juli en augustus op een lager ritme werken (gerechtelijk verlof). Ook in de weken rond kerst en nieuwjaar worden er in vele entiteiten minder zittingen gehouden.

Entiteiten zien zich in die periode geconfronteerd met vele collega's die vaststellen dat ze nog heel wat vakantiedagen (en soortgelijk) niet opgenomen hebben en willen die "last minute" alsnog opnemen, wat organisatorisch erg moeilijk ligt.

Als verlofdagen evenwel per gerechtelijk jaar in plaats van per kalenderjaar toegekend worden, ligt die last-minute-periode in de maanden juli- augustus wat wenselijker is en veel minder organisatorische moeilijkheden geeft.

4. Besluit

Het sociaal statuut van de magistraat staat op een keerpunt. De enquête die door de ARM werd georganiseerd, en die een hoge respons kende, toont een magistratuur die diep betrokken is bij haar eigen werkomstandigheden, haar welzijn en haar rol binnen de rechtsstaat. De antwoorden getuigen van ernst, verantwoordelijkheid en een grote bereidheid om constructief bij te dragen aan een statuut dat de fundamenten van het ambt respecteert en tegelijk de uitdagingen van de moderne rechtsbedeling erkent.

Uit de vaststellingen blijkt dat het sociaal statuut vandaag in de praktijk functioneert, maar niet optimaal. Het biedt rechten, maar deze worden niet altijd benut. Het voorziet in procedures, maar deze zijn niet altijd duidelijk. Het beschermt, maar soms onvoldoende. Het ondersteunt, maar niet altijd op het juiste moment. De magistratuur werkt met een statuut dat in essentie waardevol is, maar dat op verschillende punten nood heeft aan actualisering, verduidelijking en versterking.

De voornaamste drempels zijn operationele werklast en collegiale loyauteit, en niet financiële aspecten zoals verloning of pensioen. Dit wordt onderstreept door een brede consensus: over de taalgrenzen en de verschillende gerechtelijke geledingen heen. Een aanzienlijke meerderheid beschouwt het uitwerken van een vervangingsregeling als topprioriteit. Liefst vier op de vijf magistraten pleiten voor de invoering van een dergelijk mechanisme.

Op dit moment dreigt de niet-uniforme toepassing van het statuut en de vaststelling dat sommige rechten die door het statuut gegarandeerd worden – afhankelijk van het betrokken korps – niet effectief kunnen worden uitgeoefend. Het dreigt een ongewenste en reële concurrentie tussen de korpsen teweeg te brengen, met name op het vlak van rekrutering. Dit kan een gevoel van frustratie tussen collega's opwekken.

De voorstellen die in dit rapport zijn geformuleerd, beogen precies om het sociaal statuut toekomstbestendig te maken. Ze vertrekken vanuit de realiteit van het korps, zoals die door de respondenten worden geschetst. Ze erkennen de structurele werkdruk, de organisatorische beperkingen, de nood aan vervanging, de complexiteit van de medische re-integratietrajecten, en de spanning tussen de noodwendigheden van de dienst en individuele noden.

Tegelijk benadrukken zij de kracht van de magistratuur: haar professionaliteit, haar plichtsbesef, haar onafhankelijkheid en haar bereidheid om verantwoordelijkheid te dragen.

Een modern sociaal statuut moet deze kracht ondersteunen. Het moet helder zijn, zodat elke magistraat weet waarop hij of zij recht heeft. Het moet werkbaar zijn, zodat verlofstelsels niet botsen met de realiteit van de werklast. Het moet menswaardig zijn, zodat ziekte en re-integratie niet leiden tot onzekerheid of druk, zowel ten aanzien van de zieke magistraten, als op de collega's die de bijkomende werklast moeten opvangen. Het moet duurzaam zijn zodat korpsen niet structureel onderbemand zijn. En het moet preventief zijn, zodat uitval wordt voorkomen en welzijn wordt bevorderd.

De magistratuur heeft met deze enquête een belangrijke stap gezet. Zij heeft haar stem laten horen, haar ervaringen gedeeld en haar noden geformuleerd. Dit rapport vertaalt die stem in beleidsvoorstellen die zowel concreet als haalbaar zijn. Het is nu aan de beleidsmakers – en in het bijzonder aan de minister van Justitie – om deze aanbevelingen ter harte te nemen en om het sociaal statuut te versterken in het belang van de rechtsstaat.

Want uiteindelijk gaat het sociaal statuut niet alleen over verlof, procedures of vervanging. Het gaat over de kwaliteit van de rechtsbedeling, over de onafhankelijkheid van de magistraat, over de menselijke draagkracht van het ambt. Een sterk sociaal statuut is geen luxe, het is geen gunst. Het is een noodzakelijke voorwaarde voor een goed functionerende Justitie die haar opdracht met kwaliteit, sereniteit en menselijkheid kan vervullen.

***

Bijlagen: *De enquête en de resultaten kunnen worden meegedeeld op eenvoudig verzoek aan het secretariaat van de ARM.*

Enquête:

Enquête sociaal statuut.pdf

Resultaten:

Resultaten-Résultats-Evaluatie-SociaalSt