STANDAARDFORMULIER VOOR DE REDACTIE VAN HET WERKINGSVERSLAG VAN EEN HOF OF RECHTBANK

Voorlopige nota :
Om de directiecomités te ondersteunen bij het opstellen van werkingsverslagen, heeft de steundienst dit sjabloon vooraf ingevuld. U wordt verzocht de andere delen van dit verslag zo veel mogelijk zelf in te vullen.
Als u vindt dat er wijzigingen moeten worden aangebracht, bent u vrij om deze aan te brengen. Wij verzoeken u echter vriendelijk om eventuele wijzigingen met betrekking tot de cijfers aan ons door te geven.

HOOFDSTUK 1: PERSONELE MIDDELEN

1. Vul onderstaande tabellen in

Jaar T

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
1	Magistraten (incl. art. 100)	42 + 1 voorzitter	40,89	95,24 %		1,38	39,51	92,86%
2	Plaatsvervangende magistraten (art. 383§2 Ger.W.)	3,75						
3	Assessoren in strafuitvoeringszaken							
4	Gerechtelijk attachés							

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
5	Magistraten in opleiding							
6	Referendarissen							
7	Beheersprofielen	2	1	50%	/	/	1	50%
8	Griffiers	117	98,8	89,6%	6	4,6	94,2	80,50%
9	Ander gerechtspersoneel	117	88,37	75,5%	-	5,3	83,0	71%

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
1	Plaatsvervangende raadsheren							
2	Plaatsvervangende rechters	156	113,45	72,44 %				
3	Raadsheren in sociale zaken							
4	Rechters in sociale zaken							
5	Rechters in ondernemingszaken							
6	Plaatsvervangende assessoren							

Jaar T-1

Idem tabellen Jaar T

Jaar T-2

Idem tabellen jaar T

2. Zijn er nog andere belangrijke onbeschikbaarheden die een invloed hebben op de werking van de entiteit? Zo ja, welke?
/

BIJKOMENDE OPMERKINGEN:

Vooralsnog is de applicatie “Persopoint” van de FOD BOSA niet gebruiksvriendelijk genoeg om een gedetailleerd overzicht te krijgen van wie waar wanneer precies aan- of afwezig was (bijvoorbeeld door ziekte). Om hieraan te verhelpen (en om te voldoen aan andere verwachtingen) is het project “JustManager” opgestart. Op dit moment zijn onnauwkeurigheden in de cijfers die hierboven werden ingevuld niet uit te sluiten.
Bovenstaand schema gaat uit van de personeelskaders (met alle nuances zoals die omschreven staan in de handleiding). Dat schema met aantallen geeft slechts een gebrekkig beeld van de noden en behoeften van ons korps. Onze entiteit wenst meer flexibiliteit en zeggenschap over de benodigde profielen die aangeworven zouden moeten worden.

HOOFDSTUK 2 : LOGISTIEKE MIDDELEN

1. Zijn de lokalen/middelen waarover de entiteit beschikt gepast voor de uitoefening van de rechtspraak (functioneel, beveiligd, goed onderhouden, proper, toegankelijk voor personen met een handicap, gemakkelijk bereikbaar, voldoende parking)?

De Vredegerechten zijn verspreid over 15 locaties binnen het arrondissement Antwerpen (Antwerpen 1-7, Boom, Brasschaat, Deurne, Heist-op-den-Berg, Kapellen, Kontich, Lier, Mechelen, Merksem, Mol-Geel 1&2, Turnhout 1&2, Westerlo, Willebroek en Zandhoven)

De Politierechtbank telt 3 locaties in het arrondissement Antwerpen. (Antwerpen, Mechelen en Turnhout)

Geen enkel gebouw voldoet volledig aan alle noden zoals goed functionerende brandcentrales, inbraakalarmen of al dan niet aanwezige paniekknoppen, noch zijn de beschikbare middelen altijd onderworpen aan hun wettelijke keuringen of weten de medewerkers ter plaatse hoe ze functioneren. Vaak botst Team Support op onbegrip van hun collega's in Brussel, komt er weinig tot geen respons of enkel het standaardantwoord dat de budgetten ontoereikend zijn.

Het gebrek aan veiligheid(gevoel) is dan ook de rode draad doorheen de tekortkomingen.

- ✓ In geen enkel Vredegerecht of Politierechtbank is een (geactualiseerd) brandpreventiedossier
- ✓ In alle gebouwen ontbreekt het interventiedossier dat ten behoeve van de hulpdiensten ter beschikking gehouden dient te worden aan de ingang van de gebouwen of het is niet bijgewerkt
- ✓ Interne noodplannen ontbreken
- ✓ Jaarlijkse evacuatieoefeningen worden bijna nooit gehouden, op enkele uitzonderingen na
- ✓ In de meeste Vredegerechten en Politierechtbanken ontbreekt het aan opgeleide "brandbestrijders" en "eerstehulpverleners"

- ✓ Brandalarmen worden veelal niet getest, lokale griffiemedewerkers weten niet hoe ze werken of waar de melding naartoe gaat indien ze erin slagen ze te activeren (meldkamer of rechtstreeks naar brandweer) *met uitzondering van het VG Deurne waar op 5 december alle testen uitgevoerd werden in aanwezigheid van Gebouwenbeheer en Team Support Safety & Security*
- ✓ Wat de inbraakalarmen betreft zijn er soortgelijke problemen, het enige verschil is dat er niet in alle gebouwen een inbraakalarm is
- ✓ In alle Vredegerechten en Politierechtbanken worden de paniekknoppen niet getest en/of de lokale griffiemedewerkers/rechters weten niet waar de melding naartoe gaat (meldkamer of rechtstreeks Politie), soms zijn er helemaal geen paniekknoppen (VG Lier, VG Kontich, VG Mol-Geel) *met uitzondering van het VG Deurne waar op 5 december alle testen uitgevoerd werden in aanwezigheid van dienst gebouwenbeheer en Team Support Safety & Security*
- ✓ Niet overal zijn de personeelsgedeelten volledig afgesloten voor het publiek waardoor er zich onbevoegden op plaatsen bevinden die normaal niet voor hen toegankelijk zouden mogen zijn. Dit versterkt het onveiligheidsgevoel op vele griffies.
- ✓ In de meeste gebouwen ontbreekt het aan basisonderhoud, als er (veiligheid)verlichting stuk is of er zijn kleinere problemen met de nutsvoorzieningen, etc., duurt het soms onredelijk lang alvorens de noodzakelijk herstellingen uitgevoerd worden
- ✓ Grotere noodzakelijke herstellingen zoals poorten die niet meer sluiten of (automatisch) openen of brandcentrales die hersteld dienen te worden, etc., worden niet uitgevoerd en op de lange baan geschoven veelal wegens budgettaire redenen
- ✓ (Wettelijke) keuringen worden overgeslagen, keuringsrapporten ontbreken, ze worden wel opgevraagd door de preventieadviseurs, maar zonder veel gevolg
- ✓ Bij verschillende gebouwen is het onthaal niet beveiligd en staan de griffiemedewerkers binnen handbereik van de rechtzoekenden (onthaal VG & PRB Vlinderpaleis, VG Deurne, VG Westerlo, …) Deze onveilige situatie wordt al jaren vermeld in de jaarlijkse verslagen van de preventieadviseurs, echter zonder enig gevolg.
- ✓ Een jaarlijks terugkerend probleem in bijna alle gebouwen is het activeren van de verwarming voor de winter. Nu wordt de verwarming geactiveerd bij de eerste koude waardoor elk defect resulteert in griffiepersoneel dat in de koude dient te werken tot het defect hersteld is. Een voorafgaandelijke test in augustus/september zou veel frustratie en ongemakken kunnen voorkomen
- ✓ In vele gebouwen ontbreekt het aan airco of zonnewering om de temperaturen in de griffies op een aanvaardbaar niveau te houden gedurende de zomerperiode, ook dit zijn aanslepende problemen waarop veelal geen reactie komt van de bevoegde diensten
- ✓ De jaarlijkse keuringsverslagen van de preventieadviseurs worden ogenschijnlijk “pro forma” genomen, ze leiden sporadisch tot actie van de bevoegde diensten. Getuige hiervan zijn de repetitieve adviezen die jaar na jaar terugkeren en de geloofwaardigheid van de bezoeken in ernstige mate ondermijnen.

Enkele lokale voorbeelden:

- In het VG Westerlo heeft men lang geleden de defecte motor van de poort tot de parking weggenomen voor herstelling. Vandaag weet niemand waar de motor zich bevindt en er wordt voorlopig geen aanstalten gemaakt om een nieuwe motor te plaatsen. Het resultaat is een onbewaakte parking en doorgang voor onbevoegden na de werkuren en gedurende het weekend
- Ook in het VG Willebroek is de poort stuk. Sinds enkele maanden is de vraag gesteld aan de betrokken dienst om iemand naar de poort te laten kijken voor herstelling, echter zonder gevolg.
- In het VG Boom hebben we gedurende de zomermaanden aanzienlijke last van hangjongeren die op stoelen van het nabijgelegen opvangcentrum in een nis van het gerechtsgebouw samen komen om lachgas te snuiven en vervolgens “kattenkwaad” uit te halen. Bovendien laten ze al hun afval, inclusief lege lachgasflessen, achter waar ze zitten. Vanwege de gemeente krijgen we de nodige ondersteuning door het plaatsen van hun mobiele camera, hoewel het de bedoeling is dat we zelf voorzien in ons camerasysteem. Dit sleept erg lang aan omdat iets dergelijks blijkbaar niet als prioritair beschouwd en behandeld wordt door de bevoegde dienst.
- Het gebouw waarin het VG Lier zich bevindt werd initieel beheerd door de FOD Financiën. Toen deze diensten het gebouw verlaten hebben is er geen overdracht geweest naar de FOD Justitie. Hierdoor is er veel tijd verloren door miscommunicatie. Ondertussen heeft ook B-post het gebouw verlaten. Het is niet geweten of alle toegangsbadges door de verschillende entiteiten teruggegeven zijn waardoor het risico bestaat dat het gebouw toegankelijk is door onbevoegden via het badgesysteem. Via de ondergrondse parking is, eens de poort open, het gebouw in zijn geheel toegankelijk gezien de lift niet over een badgesysteem beschikt.
- In het Vlinderpaleis moet iedereen die niet beschikt over een toegangsbadge de scanstraat doorlopen. Magistraten van de VG & PRB die tewerkgesteld zijn buiten het vlinderpaleis (en bijvoorbeeld een collega komen vervangen, een afspraak hebben of de bib willen raadplegen…) hebben geen toegangsbadge en dienen via de scanstraat binnen te komen. Het is dan ook vreemd dat magistraten via hun magistratenkaart geen toegang krijgen tot het gebouw, daar waar advocaten met hun advocatenkaart wel automatisch toegang krijgen. Nieuwe aangepaste magistratenkaarten met extra chip en foto zijn dan ook een absolute prioriteit om tijdverlies bij bezoek aan het Vlinderpaleis te voorkomen.

2. Wordt in ieder gebouw waar de entiteit gehuisvest is, de wetgeving over het welzijn op het werk nageleefd?

Voor de meeste thema’s heeft onze entiteit dit niet in de hand. Onze cel gebouwenbeheer neemt deel aan de jaarlijkse bezoeken door de preventieadviseurs. Zoals aangegeven oogt het zo dat de verslagen van de preventieadviseurs niet ernstig genomen worden. Tekortkomingen of gebreken uit de verslagen worden regelmatig besproken met de bevoegde diensten (Buildings & Facilities en Safety & Security van Team Support van de FOD Justitie) Onze cel gebouwenbeheer houdt de plaatselijke griffies op de hoogte van de haalbaarheid en timing van oplossingsgerichte acties, in zoverre de cel zelf zicht krijgt op de opvolging en capaciteit van de bevoegde diensten.

Er werd één griffier aangesteld die de problemen met welzijn van het personeel en griffiers ter harte neemt. Ieder probleem wordt vertrouwelijk behandeld.

3. Is er een ontvangstbalie waar het publiek wordt voortgeholpen?

Binnen elk van de 18 griffies is er een ontvangstbalie aanwezig.

Bijkomende opmerkingen:

Het valt niet uit te leggen dat nabijheidsgerechten al te vaak moeten huizen in gebouwen die ondermaats worden onderhouden. Het getuigt van weinig respect voor de rechtzoekenden en de medewerkers van het gerecht om hen op te vangen in ruimtes die niet steeds voldoen aan de hedendaagse normen van veiligheid, comfort en hygiëne.

Hoewel het regeerakkoord het belang van de nabijheidsgerechten benadrukt, creëert de regering met besparingsaankondigingen over de gerechtsgebouwen veel onzekerheid op de griffies. De dubbelzinnigheid weerhoudt er de verschillende betrokken diensten van om in sommige gebouwen nog standaard noodzakelijk onderhoud te verrichten. Dit is in het nadeel van de lokale medewerkers en de rechtzoekenden. Het gaat niet enkel over de ter beschikking gestelde middelen, maar ook en vooral over de veiligheid. Nu, bijvoorbeeld, nog alarmknoppen plaatsen in een gebouw waar we misschien uit moeten lijkt budgettair gezien geen juiste beslissing, maar naar veiligheid toe een grote tekortkoming.

Vredegerechten en de afdelingen van de Politierechtbank werken zeer laagdrempelig en snel. Dat heeft te maken met een welbepaalde ingesteldheid, de hoge kwaliteit van de medewerkers, de omkadering en een optimale lokale verankering. In een vredegerecht bijvoorbeeld komen zeer vaak (kwetsbare) personen langs die informatie nodig hebben of wegwijs gemaakt worden in het versnipperde juridische en sociale landschap. De tijdsgeest waarin we vandaag leven is echter niet de meest aantrekkelijke, mensen zijn ongeduldiger geworden, hebben altijd een antwoord klaar en enkelingen draaien er hun hand niet meer voor om om in een agressieve bui handtastelijk te worden.

In 2025 heeft een veiligheidsenquête aangetoond dat bij alle Politierechtbanken en Vredegerechten aan het onthaal (maar ook telefonisch) zo goed als elke medewerker al te maken gehad heeft met fysieke en verbale agressie, inclusief intimidatie.

Uit dezelfde enquête bleek dat er zich in 15 van de 18 griffies onbevoegden hadden begeven in de voor hen niet voorziene zones, in de meeste van deze gevallen werden de mensen aangesproken en naar de publieke zone begeleid. Naar veiligheid van de medewerkers geen ideaal scenario dat onze volledige aandacht behoeft in de nabije toekomst.

Meer en meer wordt duidelijk dat de beleidsmakers niet meer bereid zijn echt te investeren in de nabijheidsgerechten zoals weleer. Mits een doorgedreven en performante informatisering is tot op zekere hoogte een rationalisatie op termijn mogelijk. Maar ook dat zal investeringen vergen. Hoe meer gedigitaliseerd is, hoe meer een zeer groot deel van de administratieve verwerking van de zaken en ondersteunende diensten gecentraliseerd kunnen worden en hoe minder fysieke opslagruimte nodig is. Wij pleiten ervoor dat een lokale dienstverlening behouden blijft. Het concept van een loutere “sous l’arbre”-rechtspraak is allicht niet voldoende. Ook in dat scenario kan men niet verwachten dat enkel de “grote” gerechtsgebouwen fungeren als uitvalsbasis; dat zou de nabijheid en actuele efficiëntie fnuiken. De beleidsmakers moeten blijven zorgen voor nabijheid én allicht voor een zekere schaalvergroting, efficiëntie en kennisdeling. Enkel rekening houden met schaalvergroting of besparingen houdt het risico van kwaliteitsverlies en verlies aan stuwend ownership én dus ook efficiëntie in zich. Dat is een keuze die de beleidsmakers helder moeten maken, met bijhorende budgetten voor de noodzakelijke investeringen, met een “volwassen” digitaal dossier, en dit alles met een grote mate van zeggenschap voor de rechterlijke orde zelf.

HOOFDSTUK 3 : ORGANISATIE

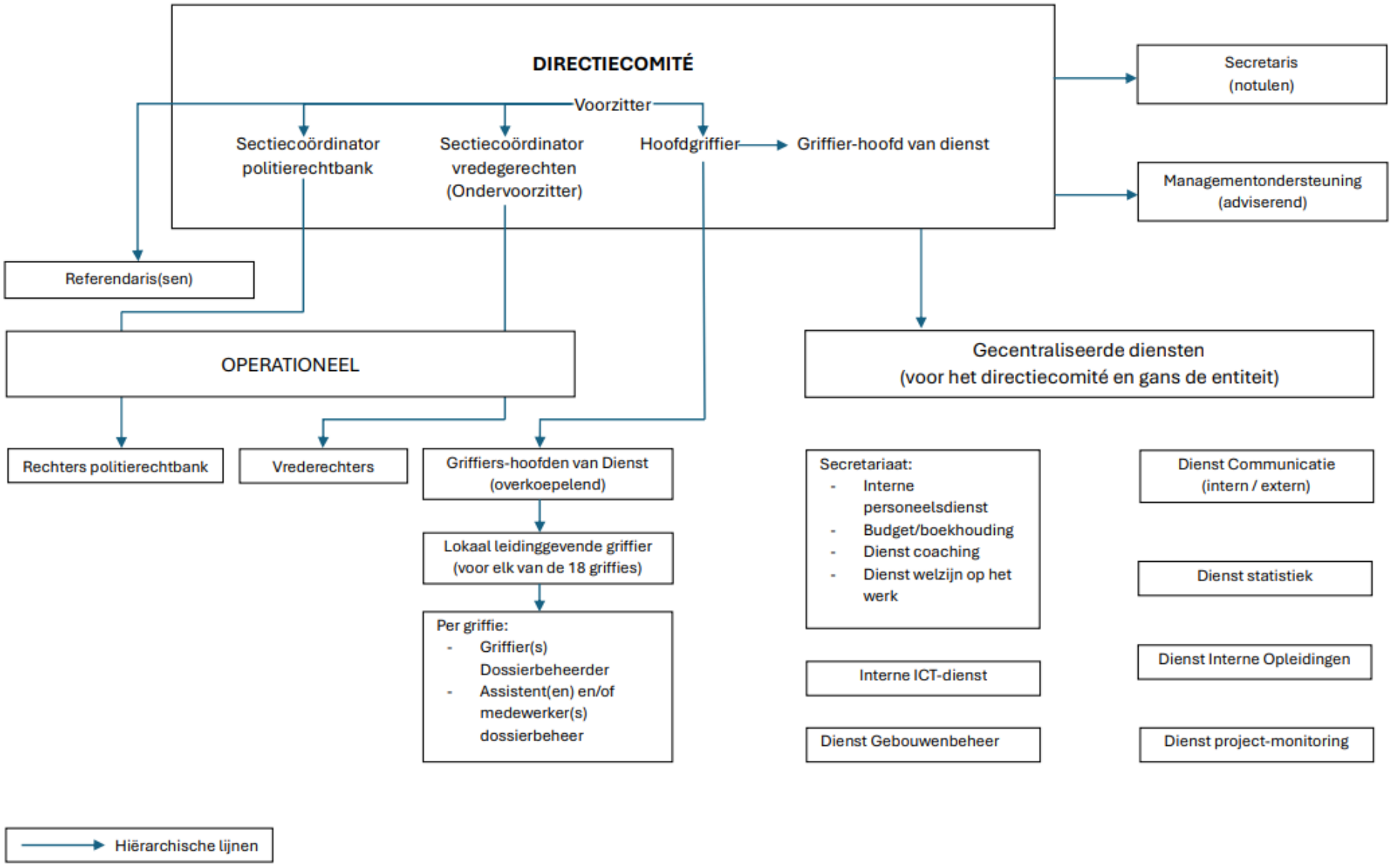
1. Geef het organogram weer van de entiteit. In het organogram worden de naam en de functie van de leden van het directiecomité vermeld.

Politierechtbank en vredegerechten

Directiecomité:



De entiteit:


DIRECTIECOMITÉ
Voorzitter
Sectiecoördinator politierechtbank
Sectiecoördinator vredegerechten (Ondervoorzitter)
Hoofdgriffier
Griffier-hoofd van dienst
Secretaris (notulen)
Managementondersteuning (adviserend)
Referendaris(sen)
OPERATIONEEL
Gecentraliseerde diensten (voor het directiecomité en gans de entiteit)
Rechters politierechtbank
Vrederechters
Griffiers-hoofden van Dienst (overkoepelend)
Lokaal leidinggevende griffier (voor elk van de 18 griffies)
Per griffie:
- Griffier(s) Dossierbeheerder
- Assistent(en) en/of medewerker(s) dossierbeheer
Secretariaat:
- Interne personeelsdienst
- Budget/boekhouding
- Dienst coaching
- Dienst welzijn op het werk
Interne ICT-dienst
Dienst Gebouwenbeheer
Dienst Communicatie (intern / extern)
Dienst statistiek
Dienst Interne Opleidingen
Dienst project-monitoring
Hiërarchische lijnen

2. Geef de dienstregeling weer van de entiteit op 1 september van het jaar T (of de wekelijkse activiteiten voor de vrederechters en politierechters).

Politierechtbank:

In principe leidt elke rechter in de politierechtbank per week één strafzitting en één burgerlijke zitting (burgerlijke zaken, administratieve beroepen zoals Gas- en LEZ- zaken). Voor de afdeling Mechelen zijn er drie strafkamers actief, met die nuance dat de week dat de rechter burgerlijke zitting heeft, diens strafkamer niet zetelt. Voor de afdeling Turnhout zijn er wekelijks drie strafkamers en drie burgerlijke kamers actief.

Vooral de strafzittingen in Mechelen zijn al jaren overbelast, ondanks regelmatig overleg met het parket. Voor de afdelingen Antwerpen en Turnhout zijn er meerdere substituten-procureur aangesteld die gespecialiseerd zijn in verkeerszaken, maar wat Mechelen betreft is er pas in december 2025 een verkeersprocureur aangesteld. Vanaf januari 2026 bemant deze procureur ook wekelijks drie zittingen, aangezien vanaf die datum wekelijks strafzitting georganiseerd worden.

In de afdeling Turnhout is een rechter langdurig afwezig. Dat had en heeft een ernstige impact op de werkdruk voor de overblijvende rechters van deze afdeling. Vanaf 2026 verleent een politierechter uit de afdeling Antwerpen bijstand op een strafzitting om de drie weken. De mobiliteit van magistraten is zeker geen evidentie door de mobiliteitsproblematiek rond de stad Antwerpen, de grootte van het arrondissement, en de soms moeilijke bereikbaarheid met het openbaar vervoer.

Een aantal rechters in de politierechtbank zetelen als assessor in assisenzaken. In 2025 gebeurde dit 11 keer, waarbij telkens een politierechter minstens een week werd ingezet (en moest vervangen worden). Dit betekent een ernstige extra belasting.

Sinds 2023 is het parket overgegaan tot contraventionalisering en vervolging van bepaalde zaken die voor een onmiddellijke schikking in aanmerking kwamen maar niet geregeld werden. Hierdoor werden bijkomende zittingen vastgesteld in de afdeling Antwerpen, aanvankelijk om de drie maanden, maar sinds september 2024 frequenter. In 2025 werden in totaal 7 zittingen voor zaken die voor een onmiddellijke schikking in aanmerking kwamen, maar niet geregeld werden, georganiseerd. Het nieuwe Strafwetboek dat in 2026 in werking zal treden schaft de contraventionalisering af, zodat er ook geen zogenaamde OMS-zittingen meer zullen zijn.

Verder zijn de politierechters ook belast met het afleveren van visitaties (huiszoekingsbevelen). In de afdeling Antwerpen waren er 74 machtigingen, in de afdeling Mechelen 24 en in de afdeling Turnhout 83.

In 2025 werden er geen plaatsbezoeken georganiseerd door politierechters.

De magistraten springen in om zieke of afwezige collega's te vervangen en er werd slechts occasioneel beroep gedaan op plaatsvervangers.

Vredegerechten:

Elk vredegerecht houdt wekelijks een openbare zitting en doorgaans minstens één verzoeningszitting en minstens één zitting in raadkamer (vooral bewinden). Andere belangrijke taken: plaatsbezoeken, bewindsdossiers beheren met verplaatsingen naar zorginstellingen, beraden, het nemen van beschermende observatiemaatregelen, het bijwonen van openbare verkopen, verhoren bevelen en houden, verzegelingen, afpalingen, enz...

De vrederechters kunnen occasioneel beroep doen op plaatsvervangers, vooral bij ziekte of afwezigheid van de titularis of in vakantieperiodes. Vervanging door een plaatsvervanger kan enkel mits goedkeuring door de voorzitter (beschikking). Maar ook collega's springen voor elkaar in, voor een dagje of enkele dagen of weken. Dat neemt niet weg dat wanneer een collega-vrederechter meerdere weken afwezig is door ziekte, zoals in 2025 is gebeurd, het ondoenbaar is om deze collega voltijds te vervangen. Het is dankzij de inzet van advocaten-plaatsvervangende rechters en plaatsvervangende magistraten (gepensioneerde ere-vrederechters) dat de continuïteit van de dienstverlening van enkele vredegerechten gevrijwaard is gebleven.

De mogelijkheden om het vele werk evenwichtiger te verdelen over verschillende vrederechters zijn eerder beperkt. De wet bepaalt dat een verdeling van bewindsdossiers mogelijk is. De vrederechters van Willebroek, Heist-op-den-Berg en Boom nemen om beurt eenmaal per maand een zitting over van het vredegerecht van het kanton Mechelen, dat overbelast is en dringend twee vrederechters zou moeten hebben. Bovendien hebben de vrederechters van Willebroek, Heist-op-den-Berg en Boom een groot aantal bewindsdossiers overgenomen.

BIJKOMENDE OPMERKINGEN:

Ter illustratie wordt de laatst geldende dienstregeling van 2025 als bijlage gevoegd.

HOOFDSTUK 4 : OVERLEGSTRUCTUREN

Vredegerechten en politierechtbanken

1. Beschrijf kort de structuur van het intern overleg (overleg binnen de entiteit).

	Deelname	Frequentie
Intern	**Algemene vergadering:** De beroepsmagistraten komen onder voorzitterschap van de voorzitter regelmatig samen voor het bespreken van juridische vraagstukken, de dienstregeling, de verdeling van het werk en andere aangelegenheden die een rechtstreekse impact hebben op het functioneren van de magistraten.	2x per jaar. In 2025 in maart en oktober.
	Vergaderingen van het directiecomité: Overleg en beslissingen nemen inzake het beheer van het rechtscollege	Wekelijks op donderdag in het vlinderpaleis en sinds oktober 2025 tweewekelijks (tijdens het gerechtelijk jaar tweemaandelijks op verplaatsing in een griffie binnen het arrondissement.
	Overleg tussen: voorzitter, hoofdgriffier, “afdelingsvoorzitters” en “afdelingsgriffiers”	Dagelijks is er overleg tussen de voorzitter, de kabinetssecretaris, de hoofdgriffier en leden van het directiecomité via een afgeschermd Teams-kanaal (chat, videoconferentie) of via mail of fysiek. Wekelijks: Hoofdgriffier – griffiers-hoofden van dienst. Maandelijks: griffiers-hoofden van dienst – lokaal leidinggevende griffiers; lokaal leidinggevende griffiers met gans het lokale team. Maandelijks: griffiers-hoofden van dienst met de sectiecoördinatoren. Op geregelde basis en naargelang de noodzaak: hoofdgriffier <–> personeel. Bij dringende gevallen wordt er binnen gans deze overlegstructuur onmiddellijk met alle betrokkenen overlegd (zo nodig via Teams) Gelet op het tekort aan griffiers en griffiepersoneel in de afdeling Mechelen werden een aantal vergaderingen georganiseerd met de griffiers-hoofden van dienst, de leidinggevend griffier en de politierechters.

	Overleg tussen magistraten	Afgezien van onderlinge spontane contacten is er gestructureerd overleg tussen de vrederechters. De ondervoorzitter bespreekt ongeveer zeswekelijks op een videoconferentievergadering actuele onderwerpen. De politierechters van het hele arrondissement vergaderen een drietal keer per jaar. De politierechters van de afdeling Antwerpen komen ongeveer om de zes weken bij elkaar. In de andere twee afdelingen gebeurt dit meer ad hoc, o.a. in de afdeling Mechelen 5 à 6 keer per jaar. De coördinatoren van elke afdeling overleggen ook minstens driemaandelijks met elkaar.

2. Beschrijf kort de structuur van het verticaal (met de hogere of lagere entiteiten) en horizontaal overleg (met andere entiteiten van hetzelfde niveau) binnen de rechterlijke organisatie.

	Deelname	**Frequentie**
Verticaal	**Ressortelijk overleg:** Onder impuls van de nieuwe eerste voorzitter bespreken de korpschefs van de zetel van het rechtsgebied Antwerpen-Limburg een aantal relevante en actuele onderwerpen, is er intervisie en uitwisseling van ervaringen en praktijken.	Maandelijks sinds 1 september 2024. In 2025 was dit minder frequent door de zeer frequente vergaderingen van de korpschefs van de zetel en van het openbaar ministerie (en hoofdgriffiers en parketsecretarissen) in het kader van de 5-voor-12-acties voor een betere Justitie.
	College van de hoven en rechtbanken: • Personeelsbeheer • Informatica-allocatiemodel • Bevraging standpunten werkprocessen en juridische materies • Opvolgen corona-berichten en richtlijnen	Naar gelang de noodzaak en verder het bijwonen van de algemene vergadering(en) (2 à 3 maal per jaar) en informatievergaderingen (meestal digitaal). De hoofdgriffier is maandelijks aanwezig op de raad van hoofdgriffiers.

	Overleg met de procureur en parket. • Vredegerechten overleg i.v.m. wet personen met een psychiatrische aandoening • Politierechtbank overleg i.v.m. dienstregelingen, vervolgingsbeleid, uniforme werkprocessen en uitvoering vonnissen	Ongeveer één keer per trimester.

	Deelname	**Frequentie**
Horizontaal	**Conferentie van de voorzitters van vrederechters en rechters in de politierechtbank:** Bijeenkomst om tot een betere werking van de politierechtbanken en vredegerechten te komen, uitwisseling van best practices en tot (eensgezinde) oplossingen of standpunten te komen.	Eén keer per maand een ganse namiddag en verder ook bespreking van dringende kwesties. Voorzitter is steeds aanwezig. Ook de conferentie van hoofdgriffiers komt maandelijks samen. In 2025 was er geen gezamenlijke conferentie voorzitters-hoofdgriffiers.
	Overleg met de korpschefs (zetel en openbaar ministerie) en hoofdgriffiers/hoofdsecretarissen van het vlinderpaleis	Ongeveer om de twee maanden

3. Beschrijf kort de structuur van het overleg met externe partners (het parket, het auditoraat, de Balie, FOD Justitie, politie, enz.).

	Deelname	Frequentie
Extern	**FOD Justitie:** - Personeel - Gebouwenbeheer - Werkgroepen en ICT-projecten - Algemene onderwerpen	Naar gelang de noodzaak
	Justitiehuis, OCMW, CAW, Sociale Huisvestingsmaatschappij,…:	Naar gelang de noodzaak
	Balie	Naar gelang de noodzaak (via mail of een onderhoud)
	Syndicus gerechtsdeurwaarders en/of notarissen **Zorgsector**	Naar gelang de noodzaak Minstens twee keer per jaar

BIJKOMENDE OPMERKINGEN: /

HOOFDSTUK 5 : STATISTIEKEN INSTROOM, UITSTROOM, STOCK EN DOORLOOPTIJDEN[1]

De steundienst van het College van hoven en rechtbanken heeft de onderstaande tabellen vooraf ingevuld met de beschikbare gegevens. Als u meer wilt weten over de wijze waarop deze cijfers zijn berekend, nodigen wij u uit alle telregels te raadplegen die op de website van het College beschikbaar zijn. Voorlopig gaat het om de hoven van beroep, de arbeidshoven en -rechtbanken, de vredegerechten, de afdelingen familie/jeugd/ onderzoeksdossiers van de rechtbanken van eerste aanleg en de ondernemingsrechtbanken: https://www.tribunaux-rechtbanken.be/nl/college-van-de-hoven-en-rechtbanken#richtlijnen.

1. Algemene definities

Instroom: het aantal nieuwe zaken in de loop van het kalenderjaar (T)[2] .

Uitstroom: het aantal zaken dat in de loop van het kalenderjaar is afgesloten.

Stock: het aantal (hangende) zaken dat nog niet is afgesloten.

Doorlooptijd: de gemiddelde duur in dagen tussen de datum van instroom van de zaak enerzijds en de datum van de afsluitende beslissing anderzijds.

2. Cijfers per instantie

VREDEGERECHTEN EN POLITIERECHTBANKEN

Categorie	Hangende zaken op 1/1/T	Nieuwe zaken tijdens T	Afgesloten zaken tijdens T	Hangende zaken op 31/12/T	Gemiddelde doorlooptijd zaak voor alle politierechtbanken/ vredegerechten samen	Gemiddelde doorlooptijd zaak bij de politierechtbanken/ vredegerechten van dit arrondissement

[1] Meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de jaarlijkse statistieken die door de steundienst van het College van de hoven en rechtbanken worden gepubliceerd op volgend webadres: https://www.rechtbanken-tribunaux.be/nl/college-van-hoven-en-rechtbanken#statistiek.

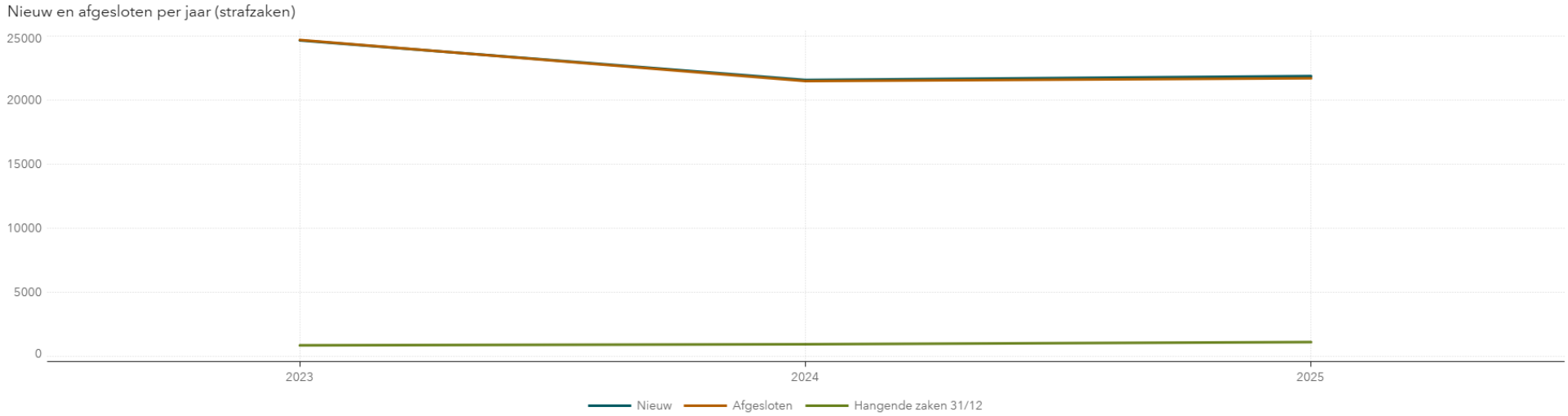
[2] T staat voor het kalenderjaar waarop het werkingsverslag betrekking heeft.

1A. Politierechtbank – Strafrechtelijk	974	21902	21734	1142	33	13
1B. Politierechtbank – Burgerlijk	1482	952	880	1554	581	293
1C. Politierechtbank – GAS-boetes	119	167	169	117	317	148
2A. Vredegerecht - Factuur	1580	25121	24519	2181	41	27
2B.Vredegerecht - Huur	2780	7077	6811	3046	116	83
2C. Vredegerecht – Procedure voor het aanwijzen van een gemachtigde in zaken van arbeidsongeschiktheid, voogdij en ouderlijk gezag	570	3666	3664	572	47	35
2D. Vredegerecht toezicht op de procedure en machtigingen inzake arbeidsongeschiktheid, voogdij en ouderlijk gezag	3827	25787	24797	4817	26	18
2E. Vredegerecht - Zakenrecht	552	1367	1340	579	115	84

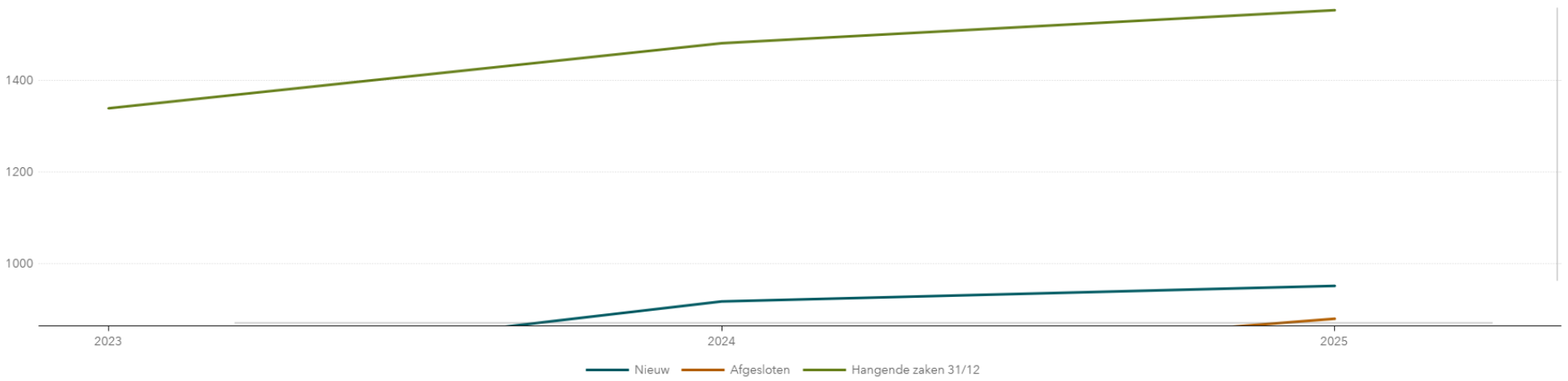
3. Geef in een grafiek de evolutie weer van de nieuwe, afgehandelde en hangende zaken en de gemiddelde doorlooptijd:

Grafieken per categorie (evolutie over 3 jaar : jaar T-2, T-1 en T)

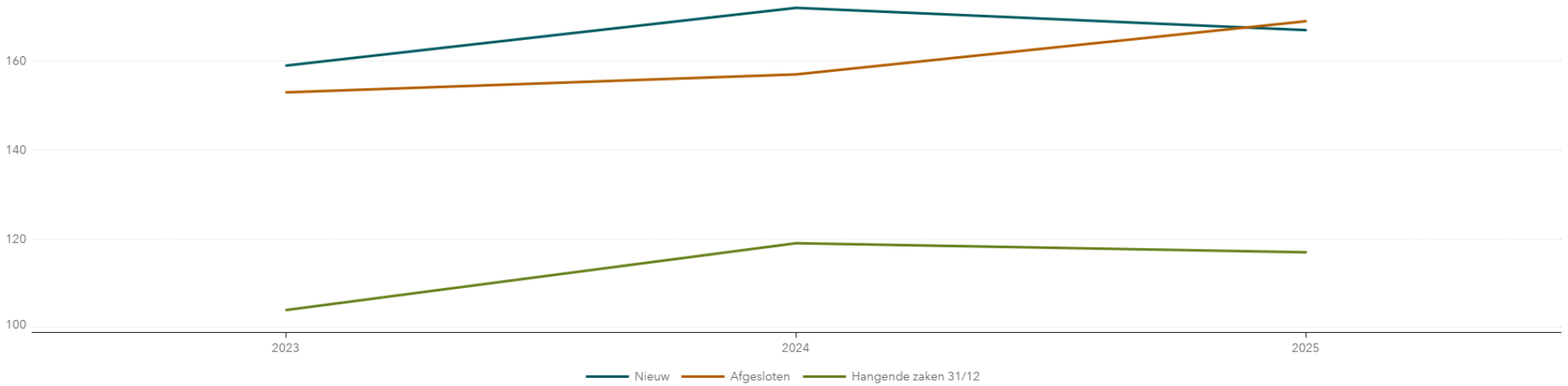
Politierechtbank



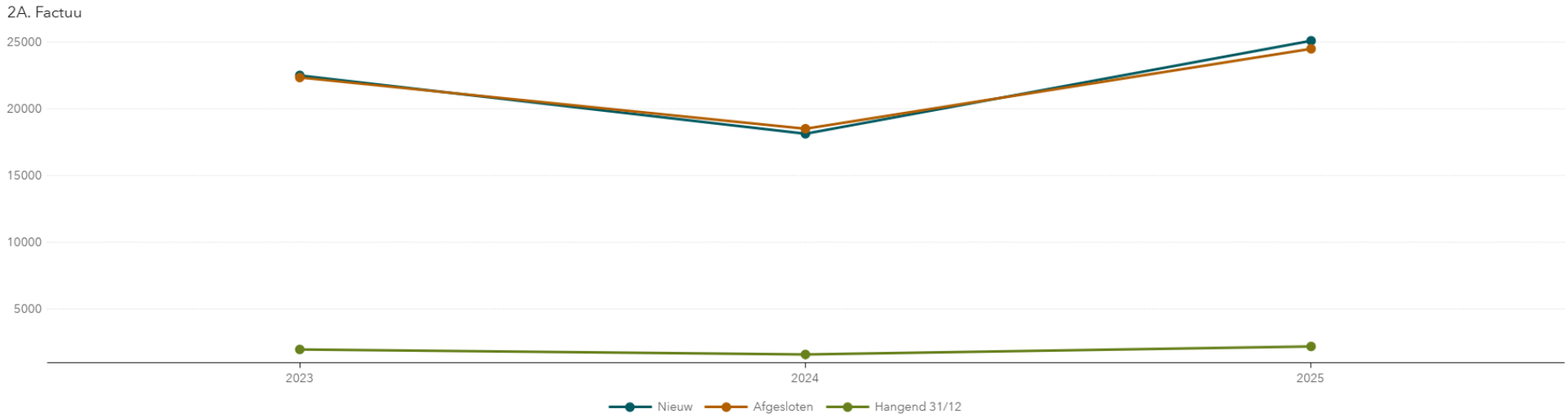
Nieuw en afgesloten per jaar (burgerlijke zaken)



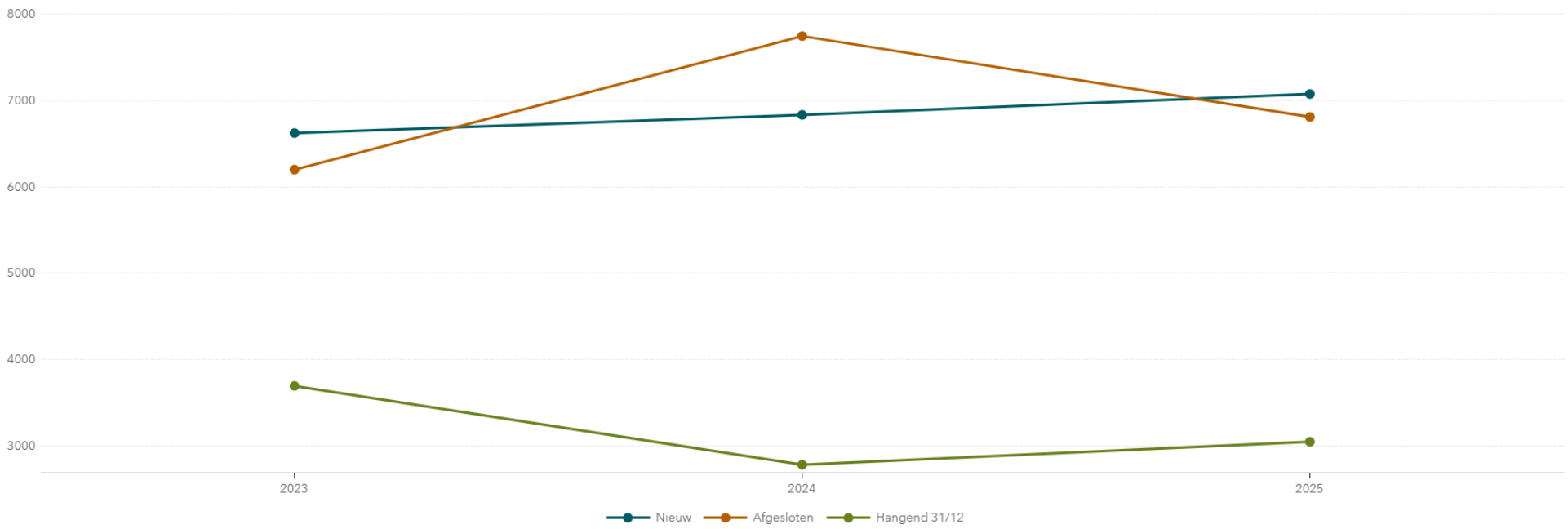
Nieuw en afgesloten per jaar (beroepen GAS)



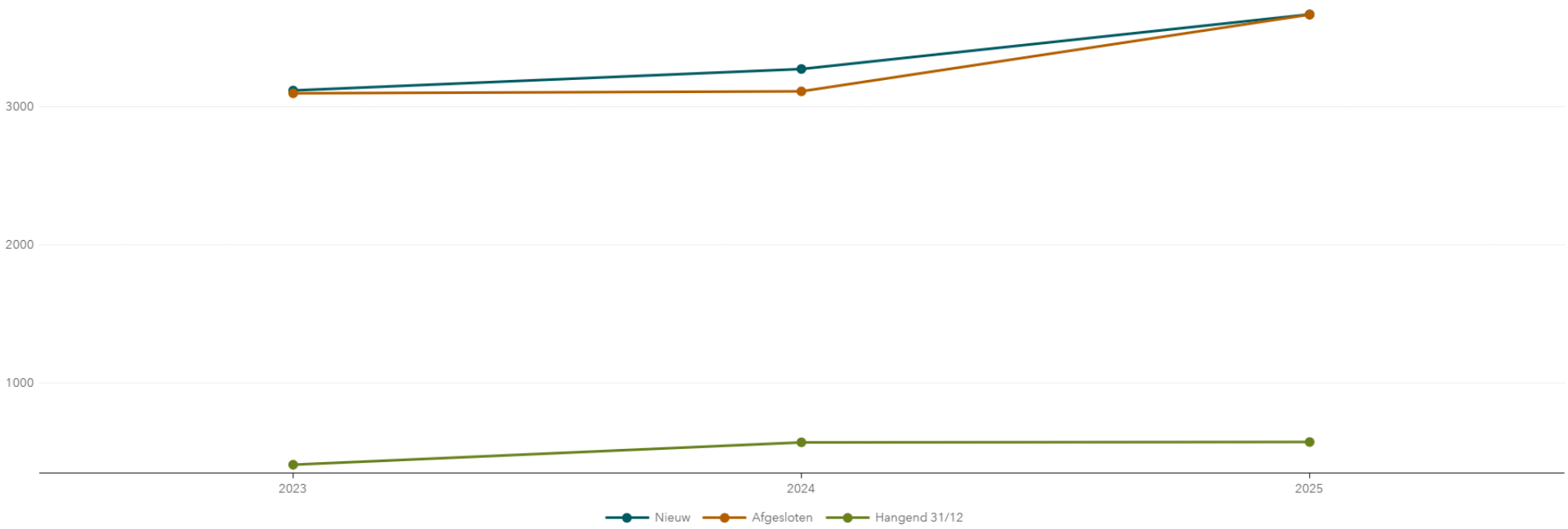
Vredegerechten



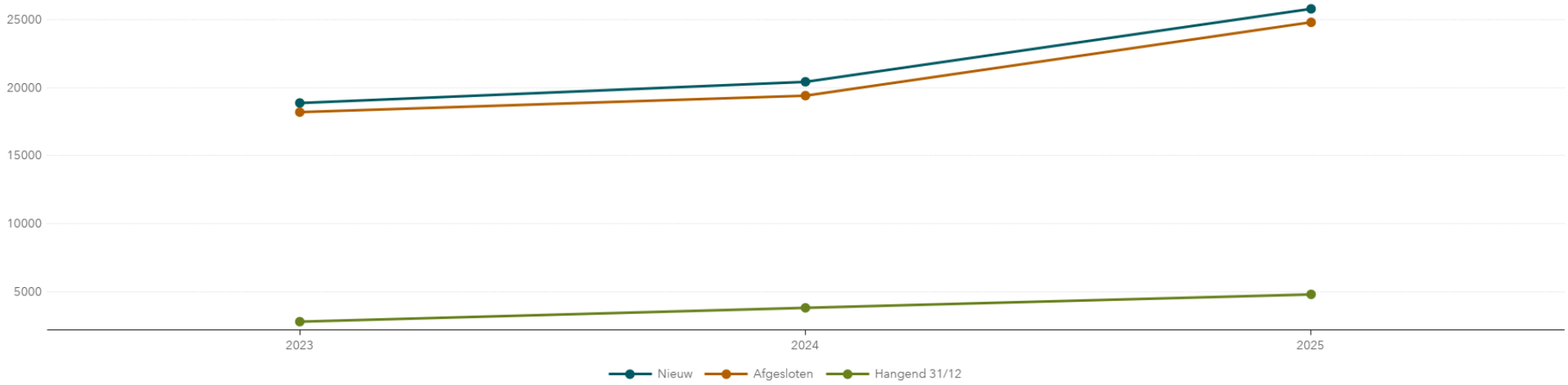
2B. Huu

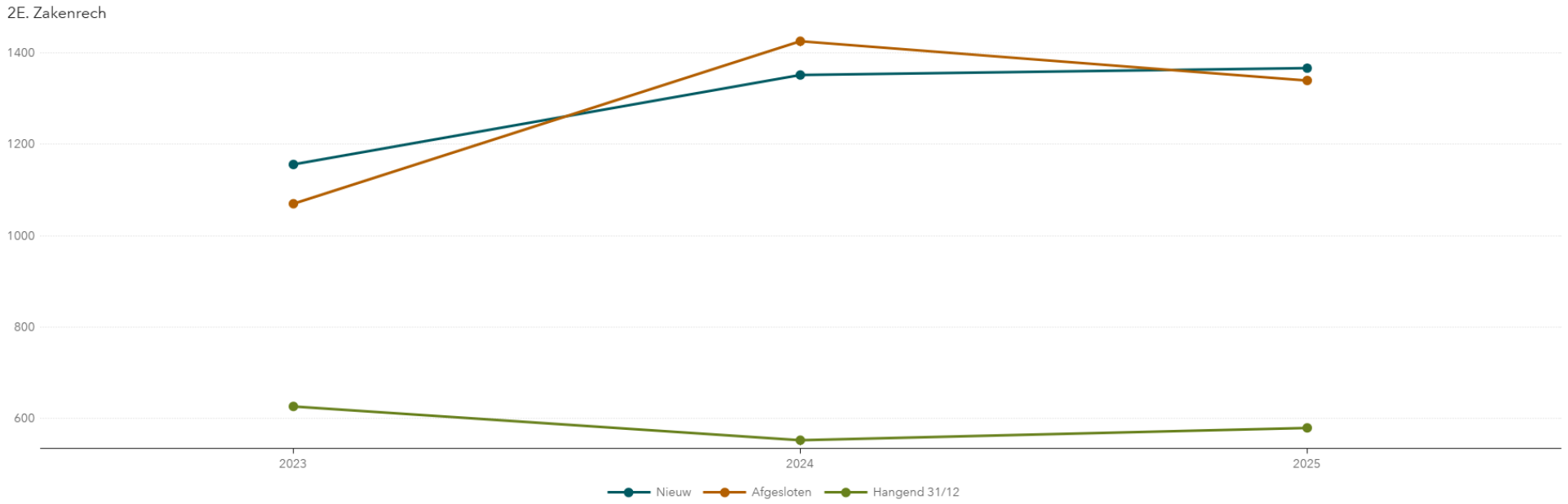

8000
7000
6000
5000
4000
3000
2023
2024
2025
Nieuw
Afgesloten
Hangend 31/12

2C. Procedure voor het aanwijzen van een gemachtigde in zaken van onbekwaamheid, voogdij en ouderlijk geza



2D. Toezicht op de procedure en machtgingen inzake onbekwaamheid, voogdij en ouderlijk geza




2E. Zakenrech
1400
1200
1000
800
600
2023
2024
2025
Nieuw
Afgesloten
Hangend 31/12

4. Vindt u de huidige doorlooptijden redelijk ?

Zo ja:

Welke maatregelen heeft u getroffen om dat te bereiken ?

Zowel voor wat de vredegerechten betreft als de politierechtbank zijn de doorlooptijden kort. De conclusietermijnen die krachtens artikel 747 par. 1 van het Gerechtelijk Wetboek worden opgelegd, leiden echter tot latere pleitdata.

Vindt u dat de situatie nog kan worden verbeterd ?

Neen

Zo ja : hoe ?

Zo neen:

Wat zijn de belangrijkste oorzaken van de vertraging in de procedures ?

Welke maatregelen heeft u getroffen om de doorlooptijden in te korten ?

Waren deze maatregelen doeltreffend ?

Bent u van plan andere initiatieven te nemen om deze doelstelling te bereiken ?

Zo ja, welke ?

BIJKOMENDE OPMERKINGEN:

HOOFDSTUK 6 : EVOLUTIE VAN DE WERKLAST

1. WERKLASTMETING

De werklast wordt gemeten door de steundienst van het College van hoven en rechtbanken.

De werklastmeting van het College van hoven en rechtbanken heeft tot doel :

1. Tegenover de politieke overheden te kunnen aangeven hoeveel rechters/gerechtspersoneel nodig is om een kwalitatieve rechtspraak in ons land te leveren.

2. Die rechters en personeelsleden objectief te verdelen over de diverse hoven en rechtbanken. Dit personeelsallocatiemodel bevat twee modules : de module HP voor de personele middelen verbonden aan de producten en de module HM voor de personele middelen verbonden aan het beheer van het rechtscollege.

Nadat in maart 2022 een eerste rapport was verschenen waarin de werklastverdeling binnen eenzelfde type rechtbank werd berekend, werd in februari 2024 het rapport bekend gemaakt met de resultaten van de werklastmeting die in 2023 was gehouden. Deze meting had tot doel om de globale werklast te meten, met in begrip van een transversale vergelijking, de meting van de totale werktijden en de meting van dossier en niet dossier gebonden werktijd.

In het rapport van 2024 gebeurt de berekening en verdeling van de personele middelen thans in twee fases:

- In een eerste fase wordt transversaal de nationale behoefte van magistraten/griffiers berekend op basis van het tijdsbestedingsonderzoek door de externe firma. De meting van 2023 wees uit dat een gemiddelde rechter in 2023 49,2 uur werkte (dossiertijd en niet dossier gebonden arbeid). Het rapport berekende verschillende scenario's van behoeften voor magistraten en griffiers naargelang het aantal te presteren overuren

- 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.

Op basis van deze werklastmeting vroeg het College in zijn memorandum voorafgaand aan de politiek verkiezingen van 2024 een versterking van 26% voor de magistraten nodig om het aantal inkomende zaken te kunnen afhandelen binnen een werktijd van gemiddeld acht uur overwerk per week en rekening houdend met de twaalf recuperatiedagen die het sociaal statuut voorziet en een verhoging van 19% voor de griffiers. De politieke overheden zijn tot op heden niet ingegaan op deze vraag.

In 2025 heeft de minister van Justitie kenbaar gemaakt dat ze, voorafgaand aan enige versterking van de Zetel, een toepassing wil maken van het systeem van flexibele kaders zoals bepaald in artikel 186 Ger.W. Het College heeft daarom een nieuwe verdeling berekend voor de huidige wettelijk kaders (100%) met de gemiddelde instroomvolumes over 2022-2024. De minister moet deze nieuwe verdeling formaliseren in een Koninklijk besluit.

Onze entiteit pleit voor een dringende actualisering van de werklastmeting. Een groot deel van de gegevens (bv. productenlijst) is achterhaald en niet verfijnd genoeg. Bovendien ontbreekt een ernstige werklastmeting van de griffiers en het griffiepersoneel. Een berekening op basis van een coëfficiënt per rechter, waar men soms van spreekt, is absoluut uit den boze en zou een vertekend beeld geven. Bovendien is het zo dat de transversaliteit van de werklastmeting eigenlijk zeer beperkt is. Wanneer bijvoorbeeld een wetswijziging zorgt voor een enorme toename of daling van het aantal dossiers bij een categorie van entiteiten, leidt dit (bij een gesloten budgettaire enveloppe) niet tot een aanpassing van de personele middelen. Een herziening van het systeem dringt zich op.

2. INTERNE WERKVERDELING

1. Op basis van welke criteria wordt de werklast onder de magistraten van de entiteit verdeeld?

Op basis van wat in een vredegerecht en politierechtbank aan input wordt geleverd. Er wordt ook rekening gehouden met een verminderde capaciteit om medische redenen. In 2025 was het nog wennen aan de nieuwe realiteit van het sociaal statuut van de magistraten; in 2026 zal er meer op toegezien worden dat een eventuele verminderde capaciteit wordt gestaafd.

Op het terrein wordt getracht zwaar belaste kantons te ontlasten met hulp van collega's op basis van vrijwilligheid.

Vanaf september 2024 sprongen twee politierechters elke maand in om zittingen in eenzelfde ziekenhuis over te nemen, in een beurtrol. Om kwalitatieve redenen werd dit systeem verlaten. Een van de politierechters van de afdeling Turnhout was bereid om vanaf januari 2025 bijstand te verlenen aan een vredegerecht met een instelling (om de beschermingsmaatregelen te nemen), maar door een langdurige afwezigheid om medische redenen moest de bijstand enkele maanden verleend worden door plaatsvervangers. Sinds januari 2026 is het een andere politierechter die deze zittingen op zich neemt. Ook in andere kantons verleent een politierechter bijstand. Daarnaast werd in 2025 ook beroep gedaan op gepensioneerde, werkende plaatsvervangende magistraten. Zo werd bijvoorbeeld het vierde kanton Antwerpen maandenlang beheerd door een plaatsvervangende magistraat, en de gepensioneerde vrederechter van het kanton Merksem bleef de facto voltijds in functie. Een ere-vrederechter sprong ook in voor enkele zittingen (in een instelling of voor verzoeningen) in Lier. Door de langdurige afwezigheden om medische reden van de vrederechter-titularis van Kontich, werd dit ambt maandenlang waargenomen door een advocaat-plaatsvervanger.

Zoals hoger aangegeven wordt bij de politierechtbank gestreefd naar een gelijke werklast zowel wat de burgerlijke als strafrechtelijke zaken betreft. De input is echter afhankelijk van het beleid van het parket van de procureur des Konings. Ofschoon het parket aangeeft dat over de drie afdelingen eenzelfde beleid gevoerd wordt, ervaren politierechters van de drie afdelingen toch verschillen.

2. Worden de magistraten op de hoogte gebracht van die criteria ?

   Ja. De algemene criteria staan vermeld in de beschikking van de voorzitter waarbij de dienstregeling wordt vastgelegd.

3. Hoe gebeurt die verdeling in de praktijk? Wordt controle uitgeoefend op de verdeling en wie stuurt het proces van de verdeling bij ?

   Ja. Het dircom voert een frequente monitoring uit van de evolutie van het aantal zaken zowel wat de vredegerechten betreft als de politierechtbank. De voorzitter en de leden van het dircom bespreken de aanpassingen aan de dienstregeling wanneer dat nodig is.

4. Welke moeilijkheden brengen 1 en 2 mee en hoe lost u die op ?

   De wet maakt een evenwichtige verdeling van de werkdruk (dossiers) moeilijk. De mobiliteitsproblemen beperken de reële mogelijkheden. Het is moeilijk om de reële werkdruk in te schatten doordat elk kanton of elke afdeling verschilt qua grootte, bevolking, of andere bijzonderheden heeft of omdat praktijken door de lokale context verschillend zijn. Het sociaal statuut en plotse of langdurige afwezigheden zorgen voor kopbrekens.

Eind 2025 werd een project gestart om een kwantitatieve en kwalitatieve analyse te maken van de werkdruk van alle kantons en de drie afdelingen. Het is de bedoeling om in alle openheid deze analyse te delen met iedereen van de entiteit, en om op regelmatige basis een overzicht te geven van de werkdruk van elk kanton en de drie afdelingen.

BIJKOMENDE OPMERKINGEN:

HOOFDSTUK 7: DE ACHTERSTAND IN HET BERAAD

1. Geef aan in hoeveel zaken, die in beraad werden genomen om een eindvonnis of eindarrest uit te spreken, er een uitspraak plaatsvond binnen:

	0 →1 maand	**>1 →2 maanden**	**>2 →3 maanden**	**>3 →6 maanden**	**> 6 maanden**
Aantal zaken	98%	2%		1	

na het sluiten van de debatten.

2. Wordt de procedure zoals voorzien in art. 770 Ger. W. gevolgd?

Ja.

Indien niet, hoe wordt toezicht uitgeoefend op de naleving van de termijnen van het beraad? Werden er andere (bijvoorbeeld informele) initiatieven genomen?

3. Hoeveel magistraten werden opgeroepen door de korpschef, omdat de magistraat het beraad langer dan drie maanden aanhield, om te worden gehoord over de oorzaken van de vertraging (toepassing van art. 770 §4 Ger. W.)? Gelieve aan te duiden in onderstaande tabel:

	0	**1 →5**	**>5 →10**	**>10**
Aantal magistraten			0	

4. Hoeveel keer werden de (in art. 770§3 Ger. W. bedoelde) inlichtingen en het (in art. 770 §4 Ger. W. bedoelde) proces-verbaal van verhoor in aanmerking genomen:

- in een tuchtprocedure?

	0	**1 →5**	**>5 →10**	**>10**
Aantal	x			

- bij de periodieke evaluatie van de magistraat?

	0	**1 →5**	**>5 →10**	**>10**
Aantal	x			

- in het kader van een benoemings- of aanwijzingsprocedure?

	0	**1 →5**	**>5 →10**	**>10**
Aantal	x			

5. Worden er problemen ondervonden bij de toepassing van art. 770 Ger. W.?

Zo ja, welke ?

De hechte band tussen griffier en rechter zou ertoe kunnen leiden dat achterstand niet tijdig wordt doorgegeven (en met de mantel der liefde wordt toegedekt) maar in de praktijk is dat een echte uitzondering. De voorzitter noch de hoofdgriffier ontvingen klachten over achterstand in het beraad. De mogelijke achterstand in het beraad is een vast punt op het maandelijks overleg tussen de griffiers-hoofden van dienst met de lokaal leidinggevende griffiers.

HOOFDSTUK 8: HET KWALITEITSBELEID

Nationaal:

1. Werken de hoven en rechtbanken met een kwaliteitsmodel?

   Zo ja, licht toe.

Het College van hoven en rechtbanken en zijn steundienst werken aan de invoering van een kwaliteitssysteem voor de zetel.
Binnen de steundienst is een cel opgericht die zich toelegt op organisatiebeheer, zodat de experten van deze cel gaandeweg instrumenten, methodologieën en advies kunnen ontwikkelen voor de directiecomités die vrijwillig en zich als pilootsite op dit domein willen fungeren.

2. Welke initiatieven werden nationaal genomen (in voorkomend geval binnen de verschillende criteria van het kwaliteitsmodel) met het oog op een meer kwaliteitsvolle en efficiënte werking van de hoven en rechtbanken? Bespreek de initiatieven en de resultaten.

Hoewel de structuren van de rechterlijke orde wettelijk niet onderworpen zijn aan de koninklijke besluiten inzake organisatiebeheersing op federaal niveau, werkt het College van de hoven en rechtbanken via zijn steundienst momenteel aan de invoering van een uitgebreid systeem van organisatiebeheersing en een algemeen kader voor organisatieontwikkeling en kwaliteitsbeheer om de beheersmaturiteit van de hele organisatie te verhogen.
De wet van 18 februari 2014 tot invoering van beheersautonomie binnen de rechterlijke orde biedt de wettelijke basis voor ontwikkelingen op het gebied van organisatiebeheersing en organisatieontwikkeling. In het kader van de effectieve implementatie van het autonoom beheer, zal de invoering van een globale organisatiebeheersingssysteem het mogelijk maken om de zekerheid, gekoppeld aan het bereiken van doelstellingen, te versterken en er meer controle over te hebben. In het algemeen biedt het organisatiebeheersingssysteem de mogelijkheid om eventuele tekortkomingen in de manier waarop een organisatie functioneert te voorkomen en zorgt het voor meer transversaliteit in het beheer ervan.
Deze oefening is in 2025 van start gegaan binnen de steundienst en bij 5 vrijwillige directiecomités om de methodologie te testen en te verfijnen. Het doel zal zijn om daarna een soortgelijke aanpak te kunnen voorstellen aan alle lokale directiecomités.
Dit systeem is gebaseerd op internationale wetenschappelijke referentiekaders en zal worden onderverdeeld in een vijftiental thema's die de managementmodules van een organisatie vormen en die alle aspecten van een organisatie omvatten: beheer van de doelstellingen, risicobeheer, procesbeheer, projectmanagement, human resources management, beheer van de monitoring, de indicatoren en de rapportering, beheer van de Business Continuity Planning management, financieel beheer, beheer van de integriteit, organisatiecultuur, beheer van de informatie en de (interne en externe) communicatie, beheer van de stakeholders, structuur van de organisatie, Facilitybeheer en ICT-beheer.
Het doel van een dergelijk systeem en de monitoring ervan is dan ook om de beheersmaturiteit van de rechterlijke organisatie te vergroten. Het College van de hoven en rechtbanken en de directiecomités zullen samenwerken om geleidelijk aan hun maturiteit op één of meer van deze verschillende gebieden te ontwikkelen.
In samenwerking met het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding werd in 2024 een opleidingstraject organisatiebeheersing opgestart voor korpschefs, hoofdgriffiers en attachés managementondersteuning. Het werd voortgezet in 2025.

Binnen uw entiteit:

1. Welke initiatieven zijn er genomen om de kwaliteit en efficiëntie van uw entiteit te verbeteren?

Zowel de wetgeving als de digitale evoluties werden doorgevoerd. Op het terrein wordt verder hard gewerkt aan de efficiënte en zo uniform mogelijke omschakeling naar een elektronisch dossier, maar dat proces is nog niet afgehandeld. Verder wordt veel werk gemaakt van het uniformiseren van de werkprocessen zowel in de vredegerechten als de politierechtbank.

Volgende interne infosessies, opleidingen en – handleidingen werden in 2025 verstrekt:

- PR: Uitrol Justcase: handleiding + opleiding via Teams
- PR: er zijn arrondissementele richtlijnen uitgewerkt i.s.m de magistraten om de BTB-dossiers vast te stellen
- PR: er zijn probatievoorwaarden uitgewerkt door de magistraten die door de drie afdelingen worden gebruikt
- PR: Een handleiding 'basis MaCH' werd opgemaakt om de magistraten een diepere kennis te geven voor het gebruik van MaCH
- PR: Sinds 2025 worden alle vonnissen en beschikkingen digitaal ondertekend d.m.v. Esign (handleiding + opleiding/bijstand ter plaatse bij opstart)
- PR: De opleiding 'burgerlijke zitting' werd afgerond.
- PR: er wordt vanuit ons arrondissement nog steeds actief meegewerkt met de werkgroep Nationale teksten; in 2025 werden fase 4, 5 en 6 geïmplementeerd
- PR + VR: voor elke nieuwe collega wordt een opleiding 'Interne opleiding nieuwkomers' gegeven
- PR + VR: registratie contactmomenten met burgers, organisaties en andere betrokkenen
- PR + VR: de vonnissen en beschikkingen worden opgenomen in de databank vonnissen en arresten (JustJudgment)
- PR + VR: de te registreren vonnissen worden digitaal doorgestuurd naar FOD Financiën
- VR: opleiding Wet inzake de bescherming opgelegd aan een persoon met een psychiatrische aandoening (WBPPA)
- VR: na elke release wordt een korte teamsopleiding georganiseerd om de wijzigingen te bespreken; tijdens deze opleiding wordt telkens dieper ingegaan op een specifiek onderwerp
-

Zoals uit het organigram blijkt worden heel wat diensten centraal beheerd: personeelszaken, boekhouding, ICT…

Wat de griffiers en personeelsleden betreft wordt van het welzijn op het werk en coaching een prioriteit gemaakt. Er is ook een vertrouwenspersoon die eventuele mistoestanden kan oplossen of voorleggen aan de voorzitter, hoofdgriffier of DIRCOM, waarna onmiddellijk de gepaste maatregelen kunnen genomen worden.

De ICT-afdeling staat constant ter beschikking van de rechters en het personeel om technische en digitale problemen op te lossen wat het gebruik van computers betreft en het implementeren van nieuwe programma's. Er worden steeds intern opleidingen voorzien (veelal via Teams) om mee te zijn

met de laatste nieuwigheden op het vlak van het werken met computers en programma's. Voorbeelden zijn: het Centraal register voor de bewindvoeringen, e-sign, mach…

Zowel de rechters als het personeel worden aangemoedigd om opleidingen te volgen waardoor zij steeds op de hoogte zijn van de nieuwe wetgeving en rechtspraak, en meer specifieke opleidingen zoals de communicatie ter zitting, stress en agressiebeheersing, deontologie.

De zetelende rechters hebben in principe de opleiding met betrekking tot seksueel en intra-familiaal geweld gevolgd.

De attaché managementondersteuning (die samenwerkt met een deskundige medewerker) staat de voorzitter en het directiecomité bij om alle projecten en werkprocessen meer gestructureerd te laten verlopen. Het team managementondersteuning werkt concepten en ideeën uit tot beheersbare plannen en methodieken. Op operationeel vlak werden er o.m. sjablonen voor vergaderingen en projectfiches ontwikkeld. Het directiecomité heeft in december 2024 een strategisch seminarie gehouden om de krijtlijnen van het beleid voor de volgende jaren uit te zetten. Deze tweedaagse was uitstekend voorbereid en begeleid door de attaché managementondersteuning, met een sterk resultaat dat ongetwijfeld zal leiden tot een meer planmatige en kwalitatieve aanpak van de uitdagingen waar onze entiteit mee te maken zal krijgen.

In 2025 werd bovendien een "Dircom+" georganiseerd aan het einde van de zomervakantie. Daarop werden de leden van het dircom, alle leidinggevende griffiers en rechters die de facto een coördinerende functie uitoefenen, of die gemandateerd zijn door het dircom/voorzitter voor een welbepaalde opdracht of die een project coördineren, uitgenodigd. Dit was een strategische denkdag waarop waardevolle input werd verkregen van het zogenaamde middenkader, en een manier om de cohesie te versterken.

HOOFDSTUK 9: INTERNE EN EXTERNE COMMUNICATIE

1. Op welke wijze gebeurt de interne communicatie en de communicatie met de buitenwereld (persmagistraat, website,…)?

a. Interne communicatie

- Via welk(e) kana(a)l(en) communiceert u met collega's in uw rechtsgebied?

Kanaal	**Keuze**	**Precisering/verduidelijking**
E-mailing	Ja	
Sharepoint	Ja	
Virtueel overleg (via Teams, Webex, Skype,…)	Ja	
Infosessies, opleidingen, …	Ja	
Nieuwsbrief	Ja	Dit is een semestrieel magazine geworden
Andere	Ja - Nee	

b. Externe communicatie

- Via welk(e) kana(a)l(en) communiceert u met de buitenwereld (burgers, media, ...)?

Kanaal	Keuze	Precisering/verduidelijking
Lokale pagina op de website van de hoven en rechtbanken	Ja	
Persbericht	Ja	Met ondersteuning van de attaché communicatie van het ressort
Persconferentie	Nee	Niet nodig geweest in 2025
Deelname aan events (jobbeurzen, lezingen, goed doel, …)	Ja	Paleisrun, stages, Week van de Magistratuur, Kinderopendeurdag Vlinderpaleis
Sociale media • Twitter • Facebook • LinkedIn • Instagram • YouTube	 Nee Ja Ja Ja Ja	Via het ene kanaal van het ressort.
Podcasts	Ja	Via de attaché communicatie van het ressort

HOOFDSTUK 10: DE MAATREGELEN GENOMEN MET HET OOG OP DE HANDHAVING VAN DE TUCHT (MET INBEGRIP VAN DE TUCHTSTRAFFEN) EN DE INITIATIEVEN GENOMEN MET HET OOG OP DE INACHTNEMING VAN DE ALGEMENE BEGINSELEN INZAKE DE DEONTOLOGIE)

A. TUCHT

RECHTBANKEN VAN EERSTE AANLEG / ARBEIDSRECHTBANKEN / ONDERNEMINGSRECHTBANKEN / VOORZITTERS VREDERECHTERS EN RECHTERS IN POLITIERECHTBANKEN

1. In het kader van een tuchtprocedure door de voorzitter of de hoofdgriffier in zijn hoedanigheid van tuchtoverheid (412 Ger.W.) genomen maatregelen:

Hoedanigheid betrokkene tegen wie tuchtprocedure werd ingesteld	**Feiten die geleid hebben tot tuchtrecht-elijke vervolging**	**Datum of periode van die feiten**	**Aard belangrijkste tekortkoming: • Deontologische fout in privéleven • Deontologische fout in professionele leven • Professionele tekortkoming • Strafrechtelijke misdrijf**	**Datum instellen tuchtprocedure**	**Werd een ordemaatregel genomen (406 Ger.W.)? Zo ja welke ?**	**Werd een lichte straf opgelegd ? (413, §2) Zo ja, welke?**	**Werd de zaak bij de tuchtrechtbank aanhangig gemaakt? Zo ja, op welke basis: - 413, §2 en 420, §3 (beroep tegen lichte straf - 413, §3 (feiten rechtvaardigen zware tuchtstraf) - 413, §6 (verzoek tot verschijning na ordemaatregel)**	**Definitieve beslissing tuchtrechtbank of tuchtrechtbank in beroep en datum van die beslissing**
Magistraat	0							

Gerechtsperson eel	0							

2. Welke eventuele andere maatregelen werden genomen voor de handhaving van de tucht?
   /

B. DEONTOLOGIE

Welke initiatieven werden genomen met het oog op de inachtneming van de algemene beginselen inzake deontologie?

Heel wat magistraten hebben de opleiding deontologie gevolgd.

De voorzitter heeft in 2024 het initiatief genomen om een ervaren rechter te vragen om aanspreekpunt “deontologie” te zijn. Het is de bedoeling dat wanneer een rechter worstelt met een deontologische kwestie hij/zij in vertrouwen kan overleggen met deze “vertrouwenspersoon deontologie”. De voorzitter is immers ook tuchtoverste, zodat een andere persoon beter geplaatst kan zijn om een klankbord te zijn voor een rechter.

De voorzitter (of zijn kabinetssecretaris) gaat regelmatig na of de plaatsvervangers de verplichte opleiding (IGO) voor plaatsvervangende magistraten hebben gevolgd. Desgevallend worden de betrokkenen hieraan herinnerd.

Griffiers en nieuwe personeelsleden krijgen een interne opleiding deontologie. Er wordt verder gewerkt aan een deontologische code voor het Griffiepersoneel.

In het halfjaarlijkse magazine (nieuwsbrief) “Onder Ons” is telkens een rubriek opgenomen met een deontologisch dilemma. Dit helpt om het bewustzijn en de gevoeligheid voor deontologie aan te scherpen.

HOOFDSTUK 11: DE WERKING VAN DE AFDELINGEN

Zijn er bijzonderheden te melden over de werking van de afdelingen, meer bepaald in verband met de onderwerpen die in de voorgaande hoofdstukken aan bod zijn komen en daar nog niet werden vermeld?