

Statuut lokale mandatarissen

Samenvatting nota

Het statuut van lokale mandatarissen is een lappendeken van thematische aspecten en combinaties met andere statuten, en dit alles verspreid over Vlaamse en federale decreten, wetten, besluiten, enz. Doordat de regels vaak los van mekaar ontstaan of aangepast worden, ontbreekt vaak de coherentie. Daarom is er nood aan een Vlaams-federaal overleg, over de verschillende beleidsdomeinen heen, om deze regels kritisch tegen het licht te houden en stuk voor stuk te verbeteren en verfijnen. De leidraad hierbij is dat iedereen die een lokaal mandaat uitoefent vanuit een zo gelijk mogelijke startpositie vertrekt en niet afgestraft wordt (bv. qua sociale bescherming) door voor een lokaal mandaat te kiezen. Tegelijk wordt meer en meer de nood gevoeld om het statuut van lokale mandatarissen aan te passen aan de gewijzigde maatschappelijke en decretale verantwoordelijkheden en verwachtingen. In deze nota worden diverse voorstellen gedaan om enerzijds enkele gaten in het statuut op te vullen en anderzijds de basis van het statuut fundamenteel te herijken.

INHOUD

1.	Situering.....	3
2.	Uniforme en duidelijke regelgeving.....	4
3.	Raadsleden en raadsvoorzitters	6
4.	Verloning uitvoerende mandatarissen	8
5.	Sociaal statuut	10
6.	Politiek verlof.....	12
7.	Compensatie van inkomensverlies	13
8.	Cumulatie van mandaten.....	14
9.	Mandaten en vermogens	15
10.	Pensioen	16
11.	Aansprakelijkheid.....	17
12.	Plan van aanpak VVSG	18
12.1.	Korte termijn	18
12.2.	Lange termijn	20
13.	Tot slot	21

1. Situering

Bijna een jaar geleden zijn de nieuwe lokale mandatarissen gestart aan deze legislatuur. Dag in, dag uit zetten zij zich met grote gedrevenheid en betrokkenheid in voor hun gemeente of stad. Lokale mandatarissen verdiepen zich in complexe dossiers, nemen beslissingen met grote maatschappelijke impact en staan voortdurend klaar om het lokaal bestuur te versterken en uitdagingen in de samenleving aan te pakken. Ze doen dit vaak vanuit een groot gevoel van verantwoordelijkheid en met een passie voor het lokale niveau, dat het dichtst bij de burger staat en waar echte verandering zichtbaar wordt. Toch moeten we vaststellen dat de waardering en het statuut van lokale mandatarissen niet altijd in verhouding staan tot hun engagement. Het huidige statuut is versnipperd, moeilijk te doorgronden en biedt onvoldoende garanties om het mandaat op een volwaardige en duurzame manier uit te oefenen. Dit zorgt voor ongelijkheid, onzekerheid en drempels voor (nieuwe) kandidaten.

In de beleidsnota Binnenlands bestuur en stedenbeleid 2024-2029 kondigde minister Crevits aan het statuut van lokale mandatarissen onder de loep te willen nemen en te willen versterken. De VVSG wil deze gelegenheid aangrijpen om een lans te breken voor een beter, coherent en toekomstgericht statuut – voor elke lokale mandataris: raadsleden, voorzitters van de raad, leden van het BCSD, schepenen en burgemeesters.¹ Zij dragen elke dag hun steen bij aan onze samenleving en verdienen een duidelijk, eerlijk en werkbaar kader dat hen toelaat hun mandaat met volle overtuiging op te nemen.

De centrale doelstelling van deze nota is om te streven naar een coherent, werkbaar, transparant en maatschappelijk aanvaardbaar statuut voor lokale mandatarissen. Belangrijk daarbij is om elke voorgestelde maatregel te toetsen aan deze principes. In de huidige maatschappelijke context is het belangrijker dan ooit om elke maatregel grondig te verantwoorden. Tegelijk moet het wel de bedoeling zijn dat zo veel mogelijk mensen uit zo veel mogelijk bevolkingsgroepen (als mandataris) volwaardig moeten kunnen deelnemen aan het lokale politieke debat.

In de nota streven we vooral naar het wegwerken van een aantal hiaten in het statuut. Dit is echter onlosmakelijk verbonden met een breder debat over een herijking van het statuut en de werking van lokale mandatarissen. Op deze pistes wordt niet dieper ingegaan in deze nota, maar we raken er hier toch al enkele aan, onder meer:

- Een herijking van het financiële statuut van alle mandatarissen op basis van hun in de loop der jaren gewijzigde rollen en verantwoordelijkheden (al dan niet gekoppeld aan een vermindering van het aantal mandatarissen) – hier gaan we wel in hoofdstuk 12 verder op in, onder de vorm van een concreet traject om deze herijking door te voeren
- De positie van de raad, in relatie tot deze van het college van burgemeester en schepenen – hieronder past ook de intentie van de Vlaamse Regering om de bevoegdheidsdelegatie van de raad naar het uitvoerend orgaan te herbekijken
- Het opwaarderen van de functie van raadsvoorzitter

¹ En OCMW-voorzitters en leden van het vast bureau in de randgemeenten en Voeren.

- De mate van engagement voor de ondersteuning van lokale mandatarissen (e.g. apart steunpunt)

In afwachting van een breder debat over lokale mandatarissen is de VVSG in elk geval vragende partij voor een **stuurgroep 'lokaal mandaat'** die focust op knelpunten en lacunes binnen het sociale, fiscale en financiële statuut van lokale mandatarissen. Een dergelijke stuurgroep zou idealiter bestaan uit vertegenwoordigers van het Vlaamse en het federale politieke en ambtelijke niveau (e.g. diensten van het Vlaams parlement/de Kamer, kabinetsmedewerkers, de FPD, het Agentschap Binnenlands Bestuur, het Rekenhof, ...), aangevuld met belanghebbenden uit de lokale sector (mandatarissen, algemeen en financieel directeurs, de VVSG, enz.). Dit is alvast een fundamentele vraag die onontbeerlijk is voor een volwassen discussie over dit thema. De VVSG blijft dus sterk aansturen op een dergelijk overlegorgaan.²

Tot slot: heel wat zaken zijn zowel Vlaams als federaal geregeld of hebben uitlopers over meerdere beleidsdepartementen. Ook daarom is een structureel overleg 'over het muurtje heen' een noodzaak. Maar in eerste instantie is het aan het Vlaamse niveau om hier (samen met de VVSG) een trekkende rol in te spelen, aangezien de basis van het statuut op dit niveau ligt, evenals de context waarbinnen de mandatarissen ageren.

2. Uniforme en duidelijke regelgeving

Een basisvoorwaarde voor een goed statuut is heldere regelgeving. Een eerste uitgangspunt is dat regels zoveel mogelijk op één bestuursniveau worden vastgelegd. Als dat niet haalbaar is, moeten de verschillende niveaus hun regelgeving maximaal op elkaar afstemmen. Een tweede uitgangspunt is duidelijkheid: mandatarissen moeten de regels gemakkelijk kunnen terugvinden en begrijpen. Dat vraagt om eigen, specifieke regelgeving (in plaats van te verwijzen naar bijvoorbeeld de personeelsregelgeving) én om een bundeling van zoveel mogelijk bepalingen op één plek, bijvoorbeeld in een (volwaardig) besluit over het statuut van lokale mandatarissen.

Momenteel is het statuut van lokale mandatarissen een redelijk onoverzichtelijk amalgaam van de meest uiteenlopende (soorten) regelgeving. Met het Besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2018 is er wel een poging gedaan om enkele aspecten van het statuut te verzamelen in één besluit, al kwam dit vooral neer op een bundeling van enkele besluiten die in 2009 afgesplitst waren uit één besluit uit 2007 (met ook toevoeging van het IGS-vergoedingenbesluit van 4 juni 2004). Maar daarnaast blijven er nog losse regels bestaan over onder meer politiek verlof, vakantiegeld en eindejaarspremie en is het ook in het Decreet Lokaal Bestuur vaak zoeken naar coherentie. Op federaal niveau is er nog veel meer versnippering, aangezien hier de regelgeving inzake sociale zekerheid, pensioenen, politiek verlof (deels), mandatenlijsten en vermogensaangiften,

² In het kader van deze nota ligt hier de focus op een eerder 'technische' werkgroep. Daarnaast zou het een goede zaak zijn ook een traject uit te werken voor een parallelle werkgroep die een breder debat over lokale democratie en haar mandatarissen voorbereidt.

cumulatie mandaten, ... is uitgewerkt over verschillende wetten, koninklijke besluiten, ministeriële besluiten, omzendbrieven, ... heen.

Het resultaat is dat weinig mandatarissen een zicht hebben op wat precies hun statuut is en welke mogelijkheden ze hebben. Nochtans is dat in de aanloop naar een eerste (uitvoerend) mandaat cruciaal. De kennis bij de lokale administratie en de verschillende andere overheidsdiensten is bovendien vaak erg gericht op de eigen materie, zodat zelden de goede link kan gelegd worden (bv. bij cumulatie van inkomsten). Dit blijkt bv. ook uit de fiscale behandeling van de mandatarissen, die zelden als aparte categorie worden beschouwd. Een voorbeeld hiervan is de jaarlijks weerkerende vraag van de RSVZ aan raadsleden die presentiegelden aangeven om bij hen aan te sluiten, terwijl mandatarissen hiervan wettelijk zijn uitgesloten. Een correcte koppeling met de fiscale aangifte kan dit nochtans perfect verhelpen. Ook de discussies met de belastingdiensten over de toepassing van de kostenforfaits tonen het probleem aan, waarvan de afschaffing van het speciaal forfait voor lokale uitvoerende mandatarissen een uitloper is.

Vragen aan de minister

- Ga bij het opstellen van nieuwe regelgeving altijd na of die duidelijk en eenvoudig is. Nieuwe regels zijn enkel wenselijk wanneer ze bestaande regelgeving vereenvoudigen of uniformeren, of wanneer er écht nood is aan een juridisch kader. In dat geval is het essentieel om dit op de helderst mogelijke manier te doen, met zo weinig mogelijk regels.
- Bundel de regelgeving voor mandatarissen en maak deze overzichtelijk, bijvoorbeeld op de website van het Agentschap Binnenlands Bestuur. Het agentschap kan hier een trekkersrol in spelen door de nodige linken te leggen met andere (ook federale) overheidsinstanties, met assistentie van de VVSG/een stuurgroep.³ Ook werkgevers (uit de publieke en de private sector) en andere besturen moeten deze regelgeving snel kunnen terugvinden en begrijpen. Idealiter zijn alle regels voor lokale mandatarissen in enkele kaderbesluiten terug te vinden.
- Zorg ervoor dat voor bepaalde regelingen (bv. vakantiegeld en eindejaarspremie) eigen regels worden vastgelegd voor mandatarissen. Ook op fiscaal vlak is er nood aan een aparte categorie 'mandatarissen', met een eigen regeling. Een duidelijk aanspreekpunt voor mandatarissen bij de FOD Financiën (en de RSZ en de Federale Pensioendienst) zou zeker ook zijn nut hebben. Nu ontbreekt daar te vaak de kennis van de specifieke context voor (lokale) mandatarissen.
- Bereid deze zaken voor in een apart overlegforum tussen het federale, Vlaamse en lokale niveau om de verschillende regelingen zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.

³ Hierbij kan de opbouw van de VVSG/Politeia-pocket 'Statuut van de lokale mandataris' mogelijk als leidraad dienen.

3. Raadsleden en raadsvoorzitters⁴

Veel raadsleden (inclusief raadsvoorzitters) besteden veel tijd aan hun mandaat, maken kosten en dragen vaak af aan hun partij. In de praktijk blijft het presentiegeld daardoor meestal niet meer dan een bescheiden compensatie voor gemaakte kosten. Toch wordt dit presentiegeld fiscaal én in het kader van verschillende cumulatiebeperkingen niet op die manier behandeld. Toch is er, op basis van een bevraging van de VVSG in 2018 (die we op korte termijn plannen te herhalen), niet echt een grote vraag om het minimum- en/of maximumbedrag van het presentiegeld (voor raadsleden momenteel resp. 60,63 en 265,25 euro; voor raadsvoorzitters maximaal het dubbele van wat raadsleden in dezelfde gemeente ontvangen) te verhogen. Sommigen zien meer heil in een betere ondersteuning, terwijl voor anderen de klemtoon eerder ligt op een opwaardering van de rol van de gemeenteraad. Raadsvoorzitters (die geen uitvoerend mandaat bekleden) zijn over het algemeen wel van mening dat het dubbele presentiegeld voor hun functie verplicht zou moeten zijn en niet louter facultatief, wat ook logisch is, gelet op de grotere rol die ze vervullen in de raden.

Dit moet niettemin herbekeken worden in het licht van het Decreet Lokaal Bestuur, waarin de (meeste) gemeenteraadsleden ook automatisch OCMW-raadsleden zijn geworden (zonder dat daar nog noodzakelijk een extra presentiegeld voor de OCMW-raad tegenover staat) en de voorzitter van de gemeenteraad ook voorzitter van de OCMW-raad. Daarnaast zouden vergoedingen voor raadsleden ook 'all-in' kunnen gemaakt worden om het 'shoppen' van mandaten tegen te gaan. Dat lijkt dan weer niet realistisch wanneer ze op hetzelfde (lage) niveau zouden blijven. Bovendien blijft er een grote scheefftrekking tussen de vergoedingen voor leden van het college en die van raadsleden.

Een extra stimulans voor het mandaat kan daarnaast bestaan in het waarborgen van meer en soepeler politiek verlof (zie ook verder), zodat raadsleden die minder baas zijn van hun eigen agenda ook voldoende tijd kunnen vrijmaken voor hun mandaat. In de tweede plaats moet er voldoende ondersteuning zijn, vooral dan in de vorm van kostenvergoedingen (bv. standaard voor terugbetaling van opleidingen tot bepaalde grens) en materiële ondersteuning (apart lokaal met faciliteiten, eigen laptop, ...). Momenteel wordt dit niet op alle plaatsen gewaarborgd. Aanmoedigingen door de regelgever en/of juridische verplichtingen zijn hier aangewezen.

Verder zijn er ook nog heel wat cumulatiebeperkingen voor raadsleden, voor de presentiegelden bij de raadszittingen of daarbuiten. Zo kan een raadslid met een werkloosheidsuitkering louter zijn presentiegeld als raadslid onbeperkt cumuleren met zijn uitkering, doch niet de andere presentiegelden (bv. in AGB, politieraad, intergemeentelijk samenwerkingsverband, ...). Hetzelfde geldt voor mensen met een ziekte- of

⁴ We nemen deze mandatarissen onder een apart blokje op, aangezien hun statuut nauwelijks te vergelijken valt met dat van uitvoerende mandatarissen. Sociaal statuut, pensioen, vergoeding, fiscaliteit, ... het is allemaal van een heel andere orde (of onbestaande), vergeleken met uitvoerende mandatarissen. Het spreekt echter voor zich dat waar er wél een gedeeld belang is we dit ook zullen aangeven.

invaliditeitsuitkering. Voor moederschapsrust en de uitkering die daaraan gekoppeld is, zou de cumulatie voortaan wel worden toegestaan, al ontbreekt daar nog concrete informatie over. Het kan niettemin alleen maar toegejuicht worden dat wie in een dergelijke situatie zit toch nog maatschappelijk actief kan blijven. Om dit te laten compenseren, kan een raadslid soms wel de procedure voor compensatie van inkomensverlies opstarten. Dat betekent echter wel dat het steeds het lokale bestuur is dat moet compenseren. Dit is niet logisch noch billijk.

Tot slot (en niet puur beperkt tot raadsleden) zijn er ook nog enkele vaststellingen over vergoedingen in structuren buiten het lokale bestuur, te weten:⁵

- Regionale bestuurscomités (art. 442, §2 DLB)
Regionale bestuurscomités van opdrachthoudende en dienstverlenende verenigingen kunnen statutair bepaalde bevoegdheden (en dus verantwoordelijkheden) toegewezen krijgen. Op basis van art. 448 DLB kunnen de leden van de RBC's geen presentiegeld toegekend krijgen: dat kan alleen voor de leden van de raad van bestuur (en de eventuele vertrouwenspersonen). Dat is vreemd, aangezien die mensen wel statutaire verantwoordelijkheid kunnen dragen.
- Voorzitter publieke ziekenhuizen (art. 474 DLB)
Een publiek ziekenhuis neemt de vorm aan van een vereniging of vennootschap voor maatschappelijk welzijn (autonome verzorgingsinstelling of vereniging van privaat recht voor de exploitatie van een ziekenhuis; art. 496-500 of art. 501-507 DLB). Aan de voorzitter van de raad van bestuur van een dergelijke vereniging kan maximaal een dubbel presentiegeld worden toegekend. Dat is problematisch omdat het (1) een pak minder is dan wat de voorzitter van een privaat ziekenhuis kan krijgen en (2) in vergelijking met het loon dat de artsen-specialisten die vaak het bestuursorgaan bevolken verdienen, eveneens bleek uitvalt.

Tijdens de vorige Vlaamse legislatuur leek het punt van de voorzittersvergoeding in de goede richting te evolueren, waarna de Vlaamse regering hier alsnog op terugkwam. We hebben deze punten dan ook nogmaals aangekaart in ons memorandum voor de verkiezingen van 2024.

Vragen aan de minister

- Bouw voldoende waarborgen in voor een goede (materiële en financiële) ondersteuning van de lokale mandatarissen. Zeker een degelijk vormingsbudget zou steeds voorhanden moeten zijn binnen het bestuur. Wanneer blijkt dat dit nog op te weinig plaatsen zo is, moet dit op Vlaams niveau geregeld worden, bv. via het mogelijk maken van opleidingscheques voor mandatarissen. De VVSG is bereid om samen met de Vlaamse overheid na te denken over een aanbod dat hiervoor als basis kan dienen.

⁵ Dit zijn enkele zeer concrete vragen uit het verkiezingsmemorandum 2024 van de VVSG. Voor het bredere thema van mandaten in intergemeentelijke samenwerkingsverbanden verwijzen we voorlopig naar het memorandum en de technische fiches (o.a. 'Optimalisatie bestuur samenwerkingsverbanden'). We zullen dit in de komende periode uitwerken in een aparte nota over (mandaten in) samenwerkingsverbanden.

- Werk cumulatiebeperkingen weg. Presentiegelden moeten steeds onbeperkt cumuleerbaar zijn met uitkeringen, eventueel beperkt tot x aantal mandaten of tot een bepaald bedrag. Dit kan ook leiden tot de afschaffing van de procedure voor compensatie van inkomensverlies, waardoor besturen die tot een compensatie moesten overgaan deze middelen kunnen gebruiken ter versterking van de raadswerking.
- Breid de regelingen voor (betaald) politiek verlof uit en zorg ervoor dat de terugvoeringsregeling in de privésector (bij raadsleden en raadsvoorzitters) wordt afgeschaft, om benadeling ten opzichte van de publieke sector en financiële afstraffing van de mandataris (en het bestuur) te vermijden. De werkgever die niet langer kan terugvoeren, kan op een andere manier gecompenseerd worden (bv. fiscaal).
- Zorg voor meer waardering voor de specifieke (en uitgebreidere) rol van de gemeenteraadsvoorzitter, ook op financieel vlak (bv. als minimum standaard een dubbel presentiegeld en ook een vergoeding voor de vergadering van de OCMW-raad).⁶
- Start een debat op over een herijking van het financiële statuut van raadsleden en raadsvoorzitters, met de mogelijkheid van een hogere "all-in"-vergoeding als te onderzoeken piste (zoals in Nederland), evenals een vergoeding die afhangt van de grootte van de gemeente (of van andere factoren). Zie punt 12 voor concretere actie.
- Deelname aan de vergaderingen van een regionaal bestuurscomité moet kunnen vergoed worden en samenwerkingsverbanden die een ziekenhuis exploiteren moeten de bevoegdheid krijgen om te beslissen over een hogere vergoeding voor de voorzitter, zodat die marktconform is in vergelijking met ziekenhuizen in de private sector.

4. Verloning uitvoerende mandatarissen

De laatste grote verhoging van de weddes van uitvoerende mandatarissen dateert reeds van 2001. Sindsdien worden de weddes berekend op basis van een percentage van de vergoeding van een Vlaams parlements lid. Dat percentage is afhankelijk van het bevolkingscijfer van de gemeente in kwestie. Op basis daarvan wordt de wedde van de burgemeester berekend. De wedde van een schepen of voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst (BCSD)⁷ bedraagt 60% (of 75% in grote gemeenten) van de wedde van de burgemeester.

In de praktijk leidt deze koppeling met het bevolkingscijfer ertoe dat er grote verschillen bestaan tussen mandatarissen in kleinere en grotere gemeenten. Een burgemeester in een gemeente met een bevolkingscijfer tussen de 8.000 en de 10.000 inwoners (bv. Lenik, Halen, Zwalm) verdient zo op jaarbasis 68.186,63 euro (bruto, cijfers maart 2025) en een schepen of voorzitter van het BCSD in dezelfde gemeente 40.911,98 euro (bruto). In een wat grotere gemeente van ruim 25.000 inwoners (bv. Herentals, Aarschot, Harelbeke, Aalter, Lanaken): ca. 106.352,08 euro (burgemeester) resp. 63.811,25 euro (schepen/voorzitter BCSD). De laatste (schepen in bv. Aalter) zal dus bijna even veel verdienen als de eerste (burgemeester in bv. Zwalm). Gaan we nog een klasse lager voor de

⁶ Weliswaar als tijdelijke oplossing tot het debat over een volwaardige verloning is afgerond.

⁷ Of OCMW-voorzitter in de Randgemeenten en Voeren.

burgemeester (6.001-8.000 inwoners), dan zit het bedrag van de schepen in de grotere gemeente er zelfs net boven.

Deze grote verschillen zorgen bij de besturen voor wrevel, bv. met het aanvoelen dat een burgemeester in een kleinere gemeente niet minder hard moet werken dan een schepen (of burgemeester) in een middelgrote gemeente, integendeel. Kleinere gemeenten hebben immers vaak minder gespecialiseerd personeel in huis, kabinetsmedewerkers zijn nagenoeg onbestaande en het takenpakket is op veel vlakken hetzelfde voor gemeenten van vaak erg verschillende omvang. De koppeling met het bevolkingscijfer en de vele klassen die gebruikt worden voor de berekening van de wedde (22!) worden vaak aangevoeld als een gebrekkige waardemeter voor de verloning van de mandatarissen.

Ook onder de mandatarissen van eenzelfde bestuur zijn er vaak grote verschillen. Zoals al aangegeven is de effectieve invulling van het mandaat (deeltijds/voltijds) vaak heel verschillend. Toch blijft de verloning dezelfde (of kan ze zelfs lager liggen als gevolg van cumulatiebeperkingen of een ander sociaal statuut). Met bevoegdheden, verantwoordelijkheid en actieve deelname aan vergaderingen wordt bovendien helemaal geen rekening gehouden. Dit wordt nog op scherp gesteld met de geregelde discussies over bijkomende mandaten en de pleidooien voor een 'all-in'-vergoeding.

Verder zorgen ook de extra taken voor bijkomende vraagtekens bij de verloning. In vorige legislaturen kreeg de OCMW-voorzitter er reeds collegetaken bij. In het decreet Lokaal Bestuur geldt dit in twee richtingen (college van burgemeester en schepenen = vast bureau OCMW). Dit geldt overigens ook voor de raadsleden, die sinds 2019 zowel gemeente als OCMW besturen, maar dat in de meeste gevallen doen voor één enkel presentiegeld (i.t.t. wie vroeger de twee al combineerde). Alleen als de raadsvergaderingen niet op dezelfde dag vallen, wordt er een apart presentiegeld uitbetaald.⁸

De voorbije jaren steeg bovendien de verloning van algemeen directeurs aanzienlijk; dat is te verantwoorden door de bijkomende verantwoordelijkheden na de integratie gemeente-OCMW. Hierdoor is evenwel de wedde van de burgemeester – als politiek hoofd van de gemeente met de ultieme verantwoordelijkheid voor beleid, veiligheid en algemene bestuur – niet langer in verhouding met die van het administratief hoofd. Deze scheefftrekking zorgt op het terrein voor wrevel en roept de vraag op naar een evenwichtiger en rechtvaardiger verloningsstructuur.

Te vermelden hierbij is nog de afschaffing van de regeling van het speciaal fiscaal kostenforfait voor uitvoerende mandatarissen vanaf aanslagjaar 2026. Dit is onderdeel van een bredere hervorming door de huidige federale regering, waarbij gesnoeid wordt in allerlei fiscale uitzonderingsregelingen. Op zich volgt de VVSG zeker deze intentie, alleen zorgt dit bij bepaalde mandatarissen wel voor een grote financiële impact (zeker bij diegenen die een mandaat combineren met een andere job), terwijl het mandaat er allerm minst eenvoudiger op is geworden. Los van flankerende maatregelen die op Vlaams niveau genomen zouden kunnen worden, kan het ook een piste zijn dat de FOD Financiën

⁸ Behalve in Voeren en de zes randgemeenten, waar gemeente- en OCMW-raad aparte organen zijn gebleven, net zoals het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau.

duidelijk aangeeft hoe lokale mandatarissen nu moeten omgaan met het bewijzen van werkelijke beroepskosten. Het wegvallen van het speciaal forfait heeft immers niet enkel een (vaak aanzienlijke) financiële impact, maar zorgt ook voor heel wat bijkomend administratief werk (en onzekerheid) voor mandatarissen die nu quasi gedwongen worden om hun werkelijke beroepskosten te bewijzen, teneinde er niet te zwaar financieel op achteruit te gaan. Mandatarissen die nog een andere job hebben en kiezen voor het wettelijk forfait, kunnen dit forfait immers slechts toepassen op de totaliteit van hun (gezamenlijke) inkomsten, waardoor dit systeem nauwelijks een voordeel biedt voor hen.

Vragen aan de minister

- Pas de voordelenregeling aan: in plaats van een strikte beperking (enkel wedde, vakantiegeld, eindejaarspremie, kostenvergoeding), bouw ook de mogelijkheid in om bijkomende vergoedingen en toelagen uit de rechtspositie van het personeel aan de mandatarissen te laten toekennen, of schakel mandatarissen zonder meer in in de rechtspositieregeling (zie ook: cafetariaplan, waarbij een deel flexibel kan ingevuld worden met flexibele voordelen; of de intekening op de fietslease-regeling voor personeel). Geen excessen, maar een transparante en coherente regeling.⁹
Dit geldt ook voor forfaitaire kostenvergoedingen, die een gedeeltelijk alternatief kunnen zijn voor de afschaffing van het speciaal kostenforfait voor uitvoerende mandatarissen vanaf het volgende aanslagjaar. Tegelijk kan ook de FOD Financiën deels tegemoet komen aan de financiële bezwaren bij de afschaffing van het speciaal kostenforfait door een overzichtelijke lijst en sjabloon te verspreiden voor het aangeven van werkelijke beroepskosten eigen aan een lokaal mandaat.
Ook de ondersteuning van de uitvoerende mandatarissen door kabinetspersoneel is een aandachtspunt. We pleiten ervoor dat de lokale besturen hier zo soepel mogelijk gebruik van kunnen maken en zullen deze piste verder uitwerken in een aparte nota.
- Start het debat op over de herwaardering van de verloning van lokale mandatarissen (bv. (ook) op basis van andere parameters dan de huidige parameter van het bevolkingscijfer), zeker in het licht van de gewijzigde politieke structuren sinds 2019. Voornaamste aandachtspunten hierbij: de verhouding tussen de vergoedingen voor raadsleden en die voor uitvoerende mandatarissen en de verhouding van de wedde van de burgemeester tot die van de algemeen directeur. Zie punt 12 voor concretere actie.

5. Sociaal statuut

Iedereen is het kwetsbaarst in situaties waarin hij/zij niet in staat is te werken: bij ziekte/invaliditeit, werkloosheid, zwangerschap, ... In die gevallen is het essentieel dat er een opvangnet voorhanden is dat voldoende sterk is.

⁹ Er zijn reeds diverse debatten geweest over de herijking van de verloning van parlementsleden. Dit zou (door de koppeling tussen de twee) uiteraard ook een invloed hebben op de wedden van lokale mandatarissen, maar tot nader order zit hier weinig schot in de zaak of werd een uitzondering gemaakt op deze koppeling.

Voor mandatarissen die op geen andere basis sociale bescherming (kunnen) genieten, werd een tiental jaren geleden het ‘aanvullend sociaal statuut’ gecreëerd. Mits het lokaal bestuur 12,92% werkgeversbijdragen betaalde en de mandataris 5,57% werknemersbijdragen (excl. 7,5 % pensioenbijdrage), kreeg deze laatste recht op de terugbetaling van medische kosten, op kinderbijslag en op een uitkering in geval van ziekte, invaliditeit of werkloosheid. Deze bescherming is te vergelijken met de socialezekerheidsregeling van contractueel overheidspersoneel.

De problemen met dit aanvullend sociaal statuut zijn tweeledig:

- Het **toepassingsgebied** van dit statuut is grotendeels beperkt tot mandatarissen die geen andere job hebben, die een dergelijk laag inkomen hebben dat ze niet sociaal beschermd zijn of van wie het pensioen, het wachtgeld, de arbeidsovereenkomst, ... geschorst is.¹⁰ Dat betekent dat bv. iemand die deeltijds (1/4, 1/3, halftijds, ...) werkt, wél sociaal beschermd is, aangezien hij doorgaans genoeg verdient om boven de (erg lage) grenzen uit te komen. Dat betekent ook dat een eventuele uitkering bv. bij ziekte vrij laag zal uitvallen, zelfs al oefent men naast zijn deeltijdse job nog een op zich voltijds politiek mandaat uit. Kortom: 4/3 tewerkstelling en 1/3 bescherming zijn dus perfect mogelijk. Heel wat mandatarissen zijn van deze nadelige gevolgen niet op de hoogte en dreigen er dus bekaaid vanaf te komen wanneer ze bv. ziek vallen.
- Verschillende mandatarissen hebben in het verleden hun ongenoegen laten blijken over de ongelijke behandeling ten opzichte van hun collega's. Wie geen andere job had, moest nog eens 5,57% inleveren op zijn mandatariswedde voor de werknemersbijdrage. Collega's die wél een andere job hadden, hoefden dit niet te doen (zij betaalden uiteraard wél bijdragen in die andere job), waardoor ze in de praktijk alleen al als mandataris méér verdienden dan hun niet-beschermden collega's, terwijl ze doorgaans minder tijd aan hun mandaat konden besteden dan hun 'voltijdse' collega's. Dit probleem is in zekere zin van de baan door de relatief nieuwe regeling in het Decreet Lokaal Bestuur (art. 153, derde lid), die de sociale bijdragen én de pensioenbijdragen van de lokale mandatarissen ten laste legt van het lokaal bestuur (op aanvraag van de mandataris). Dat maakt het voordeliger om voltijds een lokaal mandaat op te nemen, al is er hierdoor wel een **nieuwe scheefftrekking** ontstaan, zeker doordat ook de pensioenbijdrage (7,5%) en de aanvullende bijdrage op het vakantiegeld (13,07%) moeten gecompenseerd worden (wat nochtans niet de inzet van het debat was). Bovendien wordt andermaal een factuur bij het lokale bestuur gelegd, terwijl er bv. ook een solidarisering van de bijdragen mogelijk was geweest.

Vragen aan de minister (2 mogelijke pistes)

- Laat het ene deel sociale bescherming (bv. 1/3) aanvullen door een vrijwillige bijkomende aansluiting bij het aanvullend sociaal statuut (bv. max. 2/3 in dit geval), zodat men bv. bij ziekte volwaardig beschermd is. Een alternatief is dat men de vrije keuze

¹⁰ Dit geldt echter ook voor parlementsleden, die weliswaar bepaalde voordelen genieten op parlementair niveau, maar geen volwaardig sociaal statuut. Dit lijkt toch eerder een zaak die op parlementair niveau zou moeten geregeld worden dan dit (andermaal) door te schuiven naar het lokale niveau.

heeft van aansluiting bij een sociaal statuut: dat in de reguliere job of dat van mandataris.

- Maak het aanvullend sociaal statuut verplicht voor elke mandataris van toepassing. Elk zal dus 5,57% bijdragen betalen en geniet sowieso sociale bescherming wanneer dit nodig is. Het voordeel is dat hiermee ook het punt van de ongelijkheid wordt opgevangen; het nadeel dat hiermee ook het lokale bestuur onder bijkomende financiële druk komt te staan (werkgeversbijdrage van 12,92% voor meer mandatarissen), ook al kan in dat geval de compensatieregeling van de sociale bijdragen weer wegvallen. Hiervoor zijn echter ook andere oplossingen mogelijk (zie verder).

Tot slot, en samenhangend met de discussie over voltijdse mandatarissen, was ook de vraag naar een opvangnet (**uittredingsvergoeding**) op het einde van het mandaat aan de orde. Dit opvangnet moest er in de eerste plaats voor zorgen dat mandatarissen die geen andere job/inkomsten meer hadden (bv. omdat ze deze hadden opgegeven voor hun mandaat) op het einde van hun mandaat (bv. bij niet-herverkiezing) nog ergens konden op terugvallen. Dit is intussen opgelost: uittredende mandatarissen kunnen in bepaalde gevallen een recht openen op een uittredingsvergoeding van maximum 12 maanden. Er zitten wel nog wat haken en ogen aan deze regeling en de afwezigheid van een koppeling aan sociale bijdragen is een lacune. Dit kan echter verder uitgeklaard worden in de technische werkgroep. Concreet aandachtspunt hierbij is wel dat er nu geen ondergrens (wel een bovengrens) is voor uittredingsvergoedingen. Dat kan vooral bij onverwachte bestuurswissels (constructieve motie van wantrouwen) voor problemen zorgen bij de betrokkenen. Een uittredingsvergoeding die meer afgestemd wordt op bv. de ontslagregeling in de privésector kan hier een deel van de oplossing zijn.

Let wel: de regelingen van de uittredingsvergoeding en de terugbetaling van sociale bijdragen zijn verbeteringen van het sociale statuut voor uitvoerende mandatarissen. Los van de technische onvolkomenheden is dit een goede zaak. Ze maken echter het verschil met het statuut van raadsleden alweer een stuk groter, weliswaar met de bedenking dat de afschaffing van het speciaal forfait en de strengere pensioenregels dan weer in negatieve zin hebben geraakt aan het statuut van uitvoerende mandatarissen (zie verder).

6. Politiek verlof

Politiek verlof is onontbeerlijk voor mandatarissen die nog een andere job hebben naast hun mandaat. Toch blijken de huidige systemen vaak onvoldoende, in de eerste plaats omdat er aanzienlijke verschillen zijn tussen de regelingen voor de privésector, de overheidssector, het onderwijs, het leger, ...

Verder zijn werkgevers vaak niet echt geneigd in te gaan op de aanvragen voor politiek verlof of maken ze het hun werknemers/mandatarissen bijzonder moeilijk om het verlof op te nemen. Dit is uiteraard niet wettelijk (politiek verlof is een recht), maar schrikt toch heel wat werknemers af die het politiek verlof wilden opnemen. Niet zelden dreigt immers ontslag (dat dan uiteraard 'niets te maken heeft met het politieke mandaat'...).

Tot slot zijn sommige regelingen op zich absoluut ontoereikend: raadsleden krijgen een halve dag of een dag per maand en mandaat in de privésector en dienen daarenboven nog een terugvordering van de genoten presentiegelden vanwege de werkgever (via het bestuur) te verwerken; gemeenteraadsvoorzitters hebben in de meeste sectoren exact hetzelfde politiek verlof als raadsleden. En de extra taken uit het Decreet Lokaal bestuur zijn allerm minst vertaald naar aangepaste regelgeving over politiek verlof. Integendeel, in diverse (overheids)regelingen is voortaan cumulatie tussen het politiek verlof voor gemeenteraadsleden en dat voor OCMW-raadsleden verboden. Ook hier is de trend voor raadsleden dus nogmaals duidelijk: extra taken, maar het statuut evolueert niet mee.

Voorstellen

- Stem de systemen van politiek verlof voor de verschillende sectoren meer op elkaar af. Twee dagen politiek verlof per maand én mandaat lijkt daarbij voor raadsleden het absolute minimum. In de privésector kunnen de kosten voor de werkgever vertaald worden in fiscale of RSZ-stimulansen. In dat geval zou ook de terugvorderingsprocedure bij het lokale bestuur/de mandataris kunnen wegvallen. De basisgedachte moet in elk geval zijn dat iedereen in staat moet zijn een mandaat te kunnen opnemen en volwaardig te kunnen uitoefenen. Hierbij mag ook de specifieke categorie van de zelfstandigen niet over het hoofd gezien worden.
- Informeer werkgevers goed over de mogelijkheid van politiek verlof. Uniforme regels voor de verschillende sectoren kunnen daarbij helpen.
- Houd meer rekening met de specificiteit van de mandaten. Het lijkt bv. billijk om voor gemeenteraadsvoorzitters steeds een extra verlof mogelijk te maken (in de privésector is dat momenteel het geval). En er moet een aangepaste regeling komen nu het gemeentelijke en het OCMW-mandaat voortaan in de meeste Vlaamse gemeenten door dezelfde personen wordt opgenomen. Bovendien moet politiek verlof ook steeds soepel (bv. in uren) zijn op te nemen (zoals nu al kan bij overheidspersoneel)

Bijkomende vraag:

- Breid de verhinderingsregeling in het Decreet Lokaal Bestuur (o.a. art. 12 en 47) uit met een 'persoonlijke redenen'-regeling, waarbij het mogelijk is om het mandaat tijdelijk te onderbreken (en zich te laten vervangen), bv. wanneer de combinatie tussen het mandaat en de werk- of gezinssituatie te moeilijk is. Eventueel kan dan zelfs gedacht worden aan het afschaffen van de verhinderingsgronden, zodat een verhindering te allen tijde mogelijk is, zonder dat men hiervoor een bewijsstuk hoeft voor te leggen.

7. Compensatie van inkomensverlies

Momenteel kunnen mandatarissen die hun inkomsten op andere vlakken zien wegvallen door toedoen van (de inkomsten uit) hun mandaat, die verloren inkomsten laten compenseren door hun lokaal bestuur. Deze regeling wordt op dit moment vooral gebruikt 'bij gebrek aan beter', maar is verre van volmaakt. Zo kan de compensatie enkel gebruikt worden wanneer men 'onvrijwillig' andere inkomsten verliest. Bedoeld worden dus: rustpensioenen, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, studiebeurzen, enz., maar dan enkel voor zover

er geen cumulatie is toegestaan. Het mag ook niet gaan om verminderde inkomsten als men daar zelf voor heeft gekozen, zoals bv. bij deeltijds werken, loopbaanonderbreking, het (tijdelijk) stopzetten van een job, enz. Ook bij politiek verlof, werkloosheid of cumulatiebeperkingen voor mandaten (bv. bij cumulatie parlementair mandaat en lokaal mandaat) geldt de compensatieregeling niet.

Het onlogische aan deze regeling is enerzijds dat bepaalde cumulatiebeperkingen zo probleemloos kunnen omzeild worden, maar dan wel op kosten van het lokale bestuur. Anderzijds wordt het niet aangemoedigd dat men meer tijd aan zijn mandaat gaat besteden (door bv. loopbaanonderbreking of deeltijds werken), aangezien er in dit geval geen compensatie mogelijk is (zie ook de regeling van het aanvullend sociaal statuut).

Vragen aan de minister

- Werk een rechtvaardig systeem uit dat er toe leidt dat men door het opnemen van een mandaat geen financieel verlies lijdt. Weliswaar zou dit verlies beperkt moeten zijn tot een bepaalde grens, vergelijkbaar met de huidige grenzen, bv. een schepen- resp. burgemeesterswedde in een gemeente met 50.001 inwoners). In de veronderstelling dat de compensatieregeling (voorlopig) behouden blijft, zou ze slechts gebruikt mogen kunnen worden als aanmoediging voor het opnemen van een mandaat. Mogelijk moet hiervoor een aangepaste lijst gecreëerd worden van welke cumulatiebeperkingen in aanmerking komen voor compensatie. Nu berust de interpretatie hiervan op een parlementair antwoord van de bevoegde minister.
- Zorg dat niet het lokale bestuur moet opdraaien voor de compensatie, wel de uitbetalende instantie (cf. de betaalde bijdragen). Voor werkgevers kan hier wel een ander systeem worden uitgewerkt (bv. fiscaal voordeel). Maar dit is slechts een noodoplossing: beter zouden de cumulatiebeperkingen zonder meer worden weggewerkt (waarvoor ook de nood aan compensatie op deze vlakken wegvalt).

8. Cumulatie van mandaten

Dit thema is al vaker besproken geweest. Toch wordt er ten gronde weinig over doordacht en blijven de vele voorstellen die circuleerden te vaak hangen in cosmetisch werk. De VVSG hoedt zich ervoor verregaande voorstellen te doen op dit vlak, aangezien het slechts deels een lokaal debat is; anderzijds is het een maatschappelijk debat dat niet kan genegeerd worden. Het hangt ook nauw samen met de discussie over het aantal mandaten en de vergoeding voor de respectieve mandaten. Als dusdanig zijn er verschillende pistes om hiermee om te gaan: door een beperking van de cumulatie van mandaten, door een verdergaande financiële aftopping of door te evolueren naar 'all-in-vergoedingen' (zie eerder). Het doel moet steeds zijn om de kwaliteit op alle niveaus zo veel mogelijk te waarborgen en tegelijk om het 'shoppen' van mandaten (zeker op lokaal/intergemeentelijk niveau) tegen te gaan.

Voor een aanpak hiervan zal o.m. de wet van 6 augustus 1931 moeten geëvalueerd worden en zal er duidelijkheid moeten gecreëerd worden over het toepassingsgebied van de wetgeving (momenteel nog al te vaak een grijze zone, waar verschillende mandaten aan

ontsnappen). De poging om dit vanuit de organieke regelgeving (nu art. 154 DLB) verder af te lijnen, is enerzijds dubbelop en schiet anderzijds te kort. Een duidelijke algemene definitie kan dit verhelpen.

Onvermijdelijk zal dit thema gekoppeld moeten worden aan het bredere debat over de verloning van lokale mandatarissen (titel 12), waarbij de verloning van het mandaat binnen het lokaal bestuur kan gekoppeld worden aan de vergoedingen in de diverse samenwerkingsverbanden.

Vragen aan de minister/de parlementen:¹¹

- Verfijn de wetgeving op de cumulatie van mandaten (m.n. de wet van 6 augustus 1931 en haar uitlopers, zoals de wetten van 4 mei 1999): verduidelijking van het toepassingsgebied en doorgedreven cumulatiebeperkingen, bv. ook voor de bijzondere functies in het parlement en de mandaten in intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.¹²
- Overweeg een debat over de wenselijkheid van cumulatie van bepaalde mandaten, minstens op financieel vlak.

9. Mandaten en vermogens

Momenteel bestaan er heel wat regelingen die mandatarissen of besturen verplichten door te geven welke mandaten zij uitoefenen of in hun organisatie hebben: zo bv. de (bijzondere) wetten van 2 mei 1995 en 26 juni 2004, waarbij uitvoerende mandatarissen jaarlijks een mandatenlijst (en soms ook een vermogensaangifte) moeten opsturen naar het Rekenhof of de invoering in de mandatendatabank; maar ook bv. de jaarlijks weerkerende vraag van het RSVZ aan raadsleden om bij hen aan te sluiten (waarop het raadslid gewoon moet bewijzen dat hij een politiek mandaat uitoefent) zit in deze sfeer. Ook voor de toepassing van cumulatiebeperkingen moeten besturen, werkgevers, uitbetalende instellingen e.a. op de hoogte gebracht worden van de verschillende mandaten en functies die iemand uitoefent.

Dat de meeste mandaten (en andere functies) op de een of andere manier reeds gekend zijn, geeft het vaak absurde van deze verplichtingen weer. Een evaluatie en eventuele afschaffing van (delen van) deze wetgeving is dan ook aan de orde. Maximale transparantie kan en moet beoogd worden, maar kan veel efficiënter worden georganiseerd. Het tegendeel lijkt bovendien te gebeuren, aangezien de wetgeving weliswaar is aangescherpt (extra mandaten moeten aangegeven worden en intussen ook vergoedingen), maar anderzijds ook de publicatiedatum met een half jaar is verschoven én de administratie fors is toegenomen. De vraag is of een dergelijke hervorming dan meer dan puur symbolisch kan zijn: de gegevens zijn nu helemaal niet meer actueel, de bijkomende administratie

¹¹ Noteer dat dit suggesties zijn van de VVSG, geen formele vragen. Wij zijn van mening dat deze discussie op een ander niveau moet gevoerd worden.

¹² De laatste wijzigingen op parlementair niveau gingen in deze richting, zij het dan vooral op financieel vlak.

maakt de kans op fouten groter en er riskeren nu nog meer randdiscussies over individuele vergoedingen te ontstaan, die dan wekenlang de media beheersen. Tot slot is een ander ook extra relevant geworden in het kader van debatten over deontologie en integriteit en de daarbij horende gevraagde extra transparantie over nevenfuncties.

Vragen aan de minister

- Zorg voor centralisatie en automatisering van het mandatenbeheer (in de eerste plaats bij het Rekenhof). Doe de eenmalige kennisgeving van installatie/benoeming en ontslag, bij voorkeur elektronisch en via de nu bestaande institutionele informatie-verstrekken. Schaf andere ('dubbele') kennisgevingen af. De centrale instantie kan dan ook probleemloos overgaan tot de toepassing van de cumulatiebeperingen of de gegevens gemakkelijk bezorgen aan de uitbetalende instelling/de werkgever/het openbaar bestuur om discussies over onverenigbaarheden en uitbetalingen te beslechten. Inkomsten kunnen ook via belastingdiensten gecontroleerd worden.
- Richt een centrale mandatenbank op, die nu ook al op Vlaams niveau bestaat, maar die kan uitgebreid worden met alle andere mandaten en functies, eventueel nog gekoppeld aan een weergave van de vergoedingen die voor de publieke mandaten ontvangen worden. Deze databank kan digitaal worden aangepast door de bevoegde personen en is publiek raadpleegbaar, waardoor tegelijk de transparantie nog vergroot wordt.
- Pas de wetgeving op mandatenlijsten en vermogensaangiften aan, die nu grotendeels haar doel voorbij schiet. Een consequente toepassing van de wetgeving op de cumulatiebeperingen verdient de voorkeur. Mandatenlijsten en vergoedingen kunnen en moeten op een andere manier (en constant geactualiseerd) bekendgemaakt worden.
- Schaf minstens de verplichting af tot indiening van een vermogensaangifte. Dit heeft weinig zin, aangezien er nog geen (?) gevallen bekend zijn waarbij hier gebruik van werd gemaakt. Bovendien zijn er in het kader van een gerechtelijk onderzoek al voldoende mogelijkheden om vermogensverschuivingen na te gaan, zonder dat men daarvoor op statische en verouderde vermogensaangiften een beroep moet doen. Bezoldigingen van publieke mandaten worden uiteraard het beste wel zo overzichtelijk mogelijk bekendgemaakt.

(noot: idealiter gebeuren de eerste twee aanpassingen op hetzelfde niveau, al zal dat door de huidige staatsstructuur minder evident zijn)

10. Pensioen

De pensioenleeftijd voor lokale mandatarissen is de jongste jaren stelselmatig opgetrokken (richting 67 jaar). Ook de berekening van het pensioen werd gaandeweg minder gunstig voor de mandatarissen door de afschaffing van de gunstige loopbaanbreuken. Dat zijn bredere hervormingen die niet enkel een effect hebben op lokale mandatarissen en zijn dus op zich te begrijpen in een bredere pensioenlogica. Helaas werd de VVSG niet betrokken bij de uitwerking van de regelgeving voor de lokale mandatarissen, waardoor heel wat toepassingsproblemen ontstonden. Intussen bevat MyPension na jaren van

aandringen gelukkig wel de gegevens van de mandatarisloopbanen. Tegelijk groeit de nood aan een bijkomende pensioenpijler voor de mandatarissen die onder de nieuwe regels vallen.

Verder zorgde vooral de 'eenheid van loopbaan' voor wrevel bij lokale mandatarissen, aangezien dit betekende dat hun jaren als mandataris en hun jaren als werknemer of zelfstandige werden samengeteld en beperkt tot 45 jaren (of 14.040 voltijdse dagequivalenten). Alles daarboven viel dan weg, weliswaar met inachtneming van o.m. een maximum van 15 verliesjaren. Door een hervorming met ingang van 1 januari 2019 is deze eenheid van loopbaan echter (grotendeels) afgeschaft, zodat ook de problemen die lokale mandatarissen ondervonden van deze regeling geleidelijk aan verdwijnen.

De combinatie met andere pensioenen of stelsels zorgt wel nog voor problemen. Daarbij valt vooral het gebrek aan specifieke kennis bij de verschillende overheidsdiensten op. Soms moet een mandataris met diverse instanties contact opnemen om zicht te krijgen op een bepaalde problematiek en is een correct antwoord dan nog niet vanzelfsprekend.

Vragen aan de minister

- Betrek bij elke pensioenhervorming met impact op lokale mandatarissen ook de koepelorganisaties voor de lokale besturen.
- Maak werk van een oplijsting van toepassingsproblemen van de combinatie mandatarispensioen-andere inkomens.
- Maak het ook mogelijk voor lokale besturen om een tweede pensioenpijler te creëren voor hun mandatarissen, in lijn met de ontwikkelingen voor het personeel.

11. Aansprakelijkheid

Lokale mandatarissen hebben de jongste jaren door diverse verzekeringsplichten voor lokale besturen een goede bescherming gekregen op het vlak van burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Strafrechtelijk bleven ze echter bijzonder kwetsbaar, in de eerste plaats omdat lokale besturen zelf niet (strafrechtelijk) aansprakelijk konden worden gesteld (en de mandatarissen dus wél). De VVSG heeft in dit dossier lang geijverd bij de minister van Justitie en het federale parlement voor een spoedige regeling om gevallen te voorkomen waarbij mandatarissen voor de rechter worden gesleept voor zaken waar ze niet bij betrokken zijn en die ze ook nauwelijks hadden kunnen voorkomen. Dat had uiteindelijk het gewenste effect medio 2018, toen de strafrechtelijke aansprakelijkheid van het bestuur als rechtspersoon werd ingevoerd. Het is intussen wachten op de eerste evaluatie van deze nieuwe regeling, om te kijken of dit inderdaad het gewenste effect heeft voor de individuele mandatarissen.

Een en ander kan niet los gezien worden van de geleidelijke verzwaring van het takenpakket van de lokale mandatarissen de voorbije decennia. Een lokaal mandaat vergt steeds meer, vaak gespecialiseerde, kennis en houdt ook steeds meer verantwoordelijkheid in. Dat blijkt duidelijk uit de veelvuldige nieuwe wetgeving die over lokale besturen wordt uitgestort en waarin bijna steeds een extra (veiligheids)verantwoordelijkheid bij de

burgemeester en/of anderen wordt gelegd. Dat maakt de kans op fouten uiteraard ook veel groter.

Vragen aan de minister

- Geef blijvende (wetgevende) aandacht aan de hoeveelheid regels en taken die de lokale mandataris te verwerken krijgt, met speciale focus op de verantwoordelijkheden die hiermee gepaard gaan.
- Maak werk van een evaluatie van de nieuwe regeling van de strafrechtelijke aansprakelijkheid van lokale mandatarissen – reeds gepland in de wetgeving, maar vooralsnog niet uitgevoerd.

12. Plan van aanpak VVSG

12.1. Korte termijn¹³

Op korte termijn focussen we op het basisstatuut van de lokale mandatarissen, in eerste instantie de zaken die binnen de bevoegdheid van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur vallen. Uit alle signalen die binnenkomen over het huidige statuut van de lokale mandatarissen concluderen we dat de rol van deze mandatarissen in de loop der jaren en zeker sinds de invoering van het Decreet Lokaal Bestuur en de integratie van het OCMW fundamenteel is veranderd; dat daarnaast ook de taken en verantwoordelijkheden steeds in aantal zijn toegenomen, net als de maatschappelijke verwachtingen en de mate waarin mandatarissen steeds ‘beschikbaar’ en aanspreekbaar moeten zijn; tot slot blijft ook de vaststelling overeind dat zeker de raad op dit moment niet de rol kan spelen die we van een volksvertegenwoordigend orgaan mogen verwachten.

Ook al is een mandaat meer dan de vergoeding die eraan gekoppeld is, toch is deze vergoeding (in al haar facetten) de basis voor heel wat zaken. In de eerste plaats maakt een degelijke vergoeding het mogelijk om meer tijd te spenderen aan het mandaat, aangezien het een eventueel terugschroeven van andere (professionele) activiteiten mogelijk en beter te verkopen maakt. Daarnaast is een volwaardige vergoeding ook een basis voor de rest van het statuut, bv. naar pensioenopbouw of bescherming bij ziekte of moederschap.

Om die redenen kiezen we ervoor om werk te maken van een nieuw verloningskader voor lokale mandatarissen. En omdat we de kloof tussen raad en college zo veel mogelijk willen trachten te verkleinen, kiezen we ervoor om ook raadsleden een vaste verloning te geven, hiervoor deels geïnspireerd door het voorbeeld uit Nederland. Dat betekent dus: een vergoeding die een stuk hoger ligt dan de huidige vergoeding via presentiegelden, maar die dan wel inhoudt dat er slechts één vergoeding binnen het bestuur wordt toegekend¹⁴, waarin dan alle vroeger apart uitbetaalde presentiegelden zijn inbegrepen (inclusief deze binnen de verzelfstandigde entiteiten, naar analogie met de regeling voor uitvoerende mandatarissen in art. 153 Decreet Lokaal Bestuur).

¹³ We stellen voor om dit debat zo snel mogelijk op te starten en hier in de loop van de huidige parlementaire legislatuur mee te landen.

¹⁴ Los van een vakantiegeld, eindejaarspremie en eventuele kostenvergoeding.

Ook voor uitvoerende mandatarissen herbekijken we de huidige verloning, zowel op het vlak van berekeningsbasis (percentage van de parlementaire wedde) als op het vlak van verdeling (volgens bevolgingsklasse), en met inachtnaam van de gewijzigde context waarbinnen deze mandatarissen hun mandaat uitoefenen (zoals bij de raadsleden). Hierbij wordt ook gekeken naar een maximale analogie met het statuut van personeelsleden bij het lokale bestuur, zowel op het vlak van toegang tot voordelen als voor wat de benchmark van de mandatarissen ten opzichte van de wedde van algemeen directeur betreft. Dat is niet toevallig, aangezien er voor deze weddebepaling wél nagedacht is over wat een algemeen leidinggevende van gemeente en OCMW zou moeten verdienen op basis van de gewijzigde taakhoud, terwijl dit voor de mandatarissen helemaal niet is gebeurd. Bij uitstek wordt dit de eerste benchmark.¹⁵

De huidige budgettaire context voor de lokale besturen maakt dat de budgettaire impact voor de lokale besturen zo beperkt mogelijk moet blijven. We koppelen de zoektocht naar een adequate verloning dus ook aan manieren om deze naar boven bijgestelde vergoeding betaalbaar te maken. De meest voor de hand liggende piste hierbij is een overeenkomstige vermindering van het aantal lokale mandatarissen. Tegelijk zijn we ons er uitermate bewust van dat tegenover een betere vergoeding ook een hogere mate van engagement moet staan. Dat engagement zal deels worden mogelijk gemaakt door tegelijk in te grijpen op de mogelijkheden qua tijdsbesteding van de mandatarissen (bv. door het politiek verlof uit te breiden), op het vormingsaanbod, de omkadering, maar ook op de output die er van de mandatarissen wordt verwacht.

We willen de zoektocht naar een nieuw model als volgt aanpakken:

- Een ronde tafel met alle belanghebbenden en experts inzake de verloning van lokale mandatarissen.
- Benchmark met de verloning van personeelsleden van het lokale bestuur (incl. de voordelenregeling), in eerste instantie de algemeen directeur, eventueel ook een vergelijking met het buitenland en met organisaties van vergelijkbare omvang. Ook de taakhoud en verantwoordelijkheid van een lokale mandataris wordt hierin meegenomen.
- Distillatie en simulatie van mogelijke scenario's om ook de budgettaire impact voor lokale besturen in te schatten.
- Koppeling van deze impact aan een overeenkomstige vermindering van het aantal lokale mandatarissen met als doel het gat tussen de huidige uitgaven voor de lokale mandatarissen en de toekomstige uitgaven zo klein mogelijk te houden, bij uitstek zelfs volledig neutraal. Uiteraard mag hierbij de democratische legitimiteit en diversiteit van de bestuursorganen niet verloren gaan (lees: te weinig mandaten kunnen leiden tot een verlies aan connectie met de kiezer) en is er aandacht voor de concrete taakhoud van een mandataris.
- Bespreking van de verschillende scenario's op de bestuursorganen van de VVSG.
- Terugkoppeling met de lokale sector.

¹⁵ We koppelen dit aan het intussen lopende onderzoek binnen de VVSG over politiek-ambtelijke verhoudingen.

- Voorstel aan de minister van Binnenlands Bestuur en afspraken over het vervolgtraject.
- (...)

Daarnaast zijn dit de zaken die we op korte(re) termijn¹⁶ realiseerbaar zien:¹⁷

- Installatie technische werkgroep 'statuut' (initiatief kabinet-Crevits, nauwe samenwerking met ABB en VVSG) – deze werkgroep kan heel wat van de in eerdere titels genoemde punten verder onderzoeken en uitwerken, zeker wanneer het niet gaat over puur Vlaamse materie (bv. inzake politiek verlof, sociale zekerheid, fiscaliteit, cumulaties)
- Vormingsmogelijkheden lokale mandatarissen uitbreiden
- Standaard dubbel presentiegeld raadsvoorzitter (te regelen in besluit statuut lokale mandataris)
- Versoepeling regeling kostenvergoedingen, o.a. door forfaitaire kostenvergoedingen mogelijk te maken
- Aanpassingen vergoedingsmogelijkheden in intergemeentelijke structuren (vergaderingen van een regionaal bestuurscomité, vergoeding voorzitter ziekenhuizen)
- Uitbreiding verhinderingsgronden DLB met 'verlof om persoonlijke redenen'
- Evaluatie aanpassing strafrechtelijke aansprakelijkheid lokale besturen – heeft dit het gewenste effect gehad? **(fed. – Justitie)**
- Wegwerken gaten in het (aanvullend) sociaal statuut van lokale mandatarissen, zeker voor wie een mandaat combineert met een reguliere job. **(fed. – Sociale Zaken)**

12.2. Lange termijn¹⁸

Op de lange termijn zal vooral werk moeten gemaakt worden van de afgeleiden van een sterker basisstatuut, vooral dan op het vlak van het sociale en fiscale statuut. Dit kan echter evenzeer gaan over legistiek werk om het basisstatuut zo helder mogelijk geregeld te krijgen.

- Op basis van het nieuwe vergoedingskader wordt een nieuw besluit voor het statuut van lokale mandatarissen geschreven, deze maal met meer evenwicht tussen de regels voor raadsleden en deze voor uitvoerende mandatarissen. Dit besluit

¹⁶ Dit zijn zaken waar nu reeds kan voor gepleit worden. Zaken die het statuut van lokale mandatarissen op enkele kleinere punten bijschaven, al dan niet in afwachting van een bredere hervorming.

¹⁷ Indien het hier niet gaat om aanpassingen van het Decreet Lokaal Bestuur en de uitvoeringsbesluiten, geven we aan op welk niveau deze actie moet gebeuren (Vlaams/federaal) en binnen welke bevoegdheid dit kadert. Het initiatief hiervoor kan uiteraard zowel door de bevoegde minister als door het parlement genomen worden.

¹⁸ Deze zaken kunnen zeker nu al bepleit worden, maar aangezien ze enerzijds een afstemming tussen het Vlaamse en het federale niveau vergen, en anderzijds deels afhankelijk zijn van het resultaat van het vergoedingendebat, achten we het realistisch dat ze pas tijdens een volgende parlementaire legislatuur worden gerealiseerd. Hoe sneller de andere hervormingen gaan (bv. de Vlaams-federale werkgroep), hoe sneller ook deze hervormingen kunnen gerealiseerd worden.

rationaliseert en bundelt alle relevante regels inzake het statuut en wordt vergelijkbaar met het rechtspositiebesluit voor personeelsleden van lokale besturen. **(Vla. – Binnenlands Bestuur)**

- Grondige aanpassing van de regelingen van politiek verlof aan de gewijzigde politieke structuren en afstemming van de diverse regelingen op mekaar, inclusief de afschaffing van de terugvorderingsregeling in de privésector. **(Vla./fed. – Binnenlands Bestuur/Werk/Onderwijs/Defensie)**
- Wegwerken cumulatiebeperkingen bij het uitoefenen van een politiek mandaat (uitgezonderd de cumulatie van mandaten en publieke vergoedingen). **(Vla./fed. – diverse)**
- Debat over de cumulatie van mandaten. **(Vla./fed. – Algemene Zaken? (parl.))**
- Centralisatie en automatisering van het mandatenbeheer (Vlaams-federaal), met als doel een overzicht te vinden van alle relevante mandaten en functies van de lokale mandatarissen op één plek, volledig geactualiseerd en zo veel mogelijk geautomatiseerd qua invoer. **(Vla./fed. – Binnenlands Bestuur/Algemene Zaken?)**

13. Tot slot

Het statuut van lokale mandatarissen is vandaag versnipperd, onevenwichtig en niet altijd afgestemd op de realiteit van het mandaat. In deze nota reikten we concrete voorstellen aan om te evolueren naar een coherent, transparant, werkbaar en maatschappelijk aanvaardbaar statuut. We bepleiten onder meer een betere verloning en ondersteuning, een duidelijker sociaal en fiscaal kader, een eerlijkere samenhang tussen verschillende mandaten én voldoende waarborgen om het mandaat volwaardig te kunnen opnemen. Voor een betere basisvergoeding voor lokale mandatarissen leggen we een concreet traject op tafel. Mede hierdoor blijft het lokale politieke ambt aantrekkelijk, inclusief en duurzaam.

De uitdagingen zijn complex en raken verschillende beleidsniveaus. Daarom pleiten wij voor structureel overleg tussen Vlaamse, federale en lokale actoren. De VVSG is klaar om hierin een constructieve partner te zijn, expertise aan te reiken en mee te zoeken naar gedragen oplossingen. We reiken de hand om dit debat samen verder te voeren, met respect voor ieders rol én met één gemeenschappelijk doel: sterke lokale mandatarissen voor sterke lokale besturen.