



Rekenhof

Nationaal Orkest van België en Koninklijke Muntchouwborg - Personeelscyclus

Het Nationaal Orkest van België (NOB) en de Koninklijke Muntchouwborg (KMS) vervullen binnen de federale Staat opdrachten van openbare dienst van culturele aard (symfonische concerten, voorstellingen van lyrische en choreografische kunst...). Het gaat om instellingen van openbaar nut van type B onderworpen aan de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

Dit verslag vangt aan met een kort inleidend hoofdstuk over onder meer de opdrachten, de begroting en de loonmassa van elk van deze culturele instellingen (hoofdstuk 1). De volgende hoofdstukken gaan nader in op het onderzoek naar de personeelscyclus, namelijk de omkadering van het personeel, de aanwervingsprocedures en de vastlegging van de wedden van het NOB (hoofdstuk 2) en van de KMS (hoofdstuk 3).

Op het vlak van de omkadering van het personeel moeten het NOB en de KMS volgens de wet beschikken over een personeelsplan of een gelijkwaardige maatregel, vast te leggen door de raad van bestuur na gunstig advies van de regeringscommissaris. Aan die verplichting is niet voldaan.

Hun organieke wetten en de protocollen die hun betoelaging door de Staat regelen, volstaan bovendien niet om het personeel te omkaderen. Het aantal musici is bij geen van beide entiteiten bij koninklijk besluit bepaald. Hun raden van bestuur hebben geen enkele maatregel genomen om, zoals bij wet bepaald, het inzetten van toegevoegde musici te beperken via een synergie tussen de orkesten. Wat het NOB betreft, is er geen enkel koninklijk besluit genomen om het administratief en technisch personeel aan te vullen. De raad van bestuur van het NOB heeft dus een deel van het contractueel personeel aangeworven zonder reglementaire grondslag. Wat de KMS betreft, werd er geen enkele norm aangenomen voor het toegevoegd personeel en hangt het maximum aantal aangeworven personeelsleden af van het budget dat voor elke productie beschikbaar is.

Het Rekenhof is van oordeel dat de ontoereikende reglementaire omkadering van het personeel van het NOB en van de KMS een goede reden is om na te denken over het beheerskader. Het beveelt aan dat bestuursovereenkomsten of andere vormen van contractualisering voor een nader te bepalen periode zouden definiëren welke resultaten van elke entiteit worden verwacht, onder meer in termen van producties. Die overeenkomsten zouden ook het bedrag van de toelage moeten bepalen die aan de entiteiten zal worden toegekend. Dergelijke overeenkomsten vergen samenwerking tussen de raden van bestuur en de toezichhoudende overheid, en zouden kunnen garanderen dat de verplichtingen inzake personeelsomkadering die de wet van 16 maart 1954 en hun organieke wet opleggen, worden nagekomen. Ze zouden de stabiliteit van de betoelaging garanderen. In die context zouden de raden van bestuur het vereiste personeelsaantal moeten verantwoorden door de werklast te meten.

In verband met de aanwervingsprocedures beveelt het Rekenhof aan dat voor het NOB een koninklijk besluit wordt aangenomen waarin de regels voor bekendmaking en de aanwervingsmodaliteiten voor administratief en technisch personeel vervat zijn. Voor de KMS

beveelt het Rekenhof aan dat er een koninklijk besluit wordt genomen dat het statuut van het personeel bepaalt, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 maart 1954, om de modaliteiten en de aard van de aanwervingen te preciseren.

In verband met het vastleggen van de wedden beveelt het Rekenhof aan de wedden en de complementen bij koninklijk besluit te bepalen, zoals wettelijk verplicht is. Dat geldt voor het artistiek, administratief en technisch personeel van het NOB en voor het voltallige personeel van de KMS (behalve de directeur en de koorleden, waarvan de bezoldiging is vastgelegd in besluiten).

Specifiek voor de KMS benadrukt het Rekenhof in het algemeen dat de uitwerking van nieuwe looncategorieën op basis van een functieclassificatie bijdraagt tot een administratieve vereenvoudiging en tot meer transparantie bij het bepalen van de individuele bezoldigingen. Om elk risico op willekeur te vermijden en grip te houden op de uitgave, zou het geldelijke statuut niettemin regels moeten omvatten voor de evolutie van de individuele bezoldiging en het zou die evolutie moeten koppelen aan een evaluatie van het personeelslid.

Bovendien beveelt het Rekenhof aan bij de vastlegging van het toekomstige geldelijke statuut van de KMS, de wettelijkheid, de verantwoording en de directe en indirecte kosten van de diverse bestaande weddebijlagen te onderzoeken om te bepalen voor welke prestaties een aanvullende bezoldiging verantwoord is. De KMS zou ook moeten kiezen tussen een stelsel van forfaitaire vergoedingen en een systeem waarbij de werkelijke kosten worden terugbetaald. Het niveau van de forfaits voor representatie- en verplaatsingskosten zou hoe dan ook gebaseerd moeten zijn op een periodieke analyse van de werkelijke kosten. Naar aanleiding van de uitwerking van dat geldelijk statuut moeten tot slot de fiscale aspecten van de weddebijlagen worden onderzocht.

Dit verslag werd op 20 augustus 2014 goedgekeurd door de algemene vergadering van het Rekenhof en voorgelegd aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Het is enkel beschikbaar in elektronische versie op www.rekenhof.be.



Rekenhof

INHOUD

Hoofdstuk 1	5
Inleiding	5
1.1 Opdracht, rechtsvorm en controle	5
1.2 Begroting en financiering	6
1.3 Loonmassa en humanresourcesbeheer	6
1.4 Audit van het Rekenhof	7
1.4.1 Reikwijdte van de audit en vragen	7
1.4.2 Auditmethode	8
1.4.3 Tijdschema van de audit	8
Hoofdstuk 2	10
Nationaal Orkest van België	10
2.1 Beheersautonomie, ministerieel toezicht en staatssubsidies	10
2.2 Omkadering van het personeel	11
2.2.1 Wettelijke normen	11
2.2.2 Bevindingen	12
2.2.3 Conclusies en aanbevelingen	12
2.3 Aanwervingsprocedures	13
2.3.1 Wettelijke normen	13
2.3.2 Bevindingen	14
2.3.3 Conclusies en aanbevelingen	15
2.4 Vastlegging van de wedden	15
2.4.1 Wettelijke normen	15
2.4.2 Bevindingen en conclusies	15
2.4.2.1 Orkestdirigent-muziekdirecteur	15
2.4.2.2 Musici	16
2.4.2.3 Administratief en technisch personeel	17
2.4.2.4 Weddebijlagen	17
2.4.3 Aanbevelingen	18
2.5 Weddebeheer	18
2.5.1 Wettelijke normen	19
2.5.2 Bevindingen	19
2.5.3 Conclusies en aanbevelingen	20
Hoofdstuk 3	21
Koninklijke Muntchouwborg	21
3.1 Beheersautonomie, ministerieel toezicht en staatssubsidies	21
3.2 Omkadering van het personeel	22
3.2.1 Wettelijke normen	22
3.2.2 Bevindingen	23
3.2.3 Conclusies en aanbevelingen	23

3.3	Aanwervingsprocedures	24
3.3.1	Wettelijke normen	24
3.3.2	Bevindingen	25
3.3.2.1	Selectieprocedures	25
3.3.2.2	Bekendmaking van de vacante betrekkingen	26
3.3.2.3	Bijzondere gevallen van inzet van human resources	26
3.3.3	Conclusies en aanbevelingen	26
3.4	Vastlegging van de wedden	27
3.4.1	Wettelijke normen	27
3.4.2	Bevindingen	27
3.4.2.1	Geldelijk statuut	27
3.4.2.2	Wedden	28
3.4.2.3	Weddecomplementen	29
3.4.3	Conclusies en aanbevelingen	35
3.4.3.1	Forfaitaire representatie- en verplaatsingskosten	35
3.4.3.2	Naburige rechten	36
3.4.3.3	Flexibiliteitspremies	36
3.4.3.4	Andere weddecomplementen	36
3.4.3.5	Voordelen in natura	36
3.4.3.6	Sociale voordelen geïnspireerd op het stelsel van het statutair personeel	36
3.5	Weddebeheer	37
3.5.1	Normen	37
3.5.2	Bevindingen	37
3.5.3	Conclusies en aanbevelingen	38

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Opdracht, rechtsvorm en controle

Het Nationaal Orkest van België en de Koninklijke Muntchouwborg vervullen binnen de federale Staat opdrachten van openbare dienst van culturele aard.

Het Nationaal Orkest van België (NOB) speelt symfonische concerten in België en in het buitenland en organiseert concerten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest¹.

De Koninklijke Muntchouwborg (KMS) geeft zowel in het binnenland als in het buitenland voorstellingen van lyrische en choreografische kunst. Hij volmaakt bovendien de opleiding van zangers, dansers, regisseurs, choreografen, zangmeesters, dirigenten en decorateurs².

Het gaat om instellingen van openbaar nut van type B onderworpen aan de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

De koning bepaalt het statuut van het personeel van de instellingen van openbaar nut van dit type, die worden onderworpen aan de controle van de bevoegde minister. Die ministeriële controle wordt uitgeoefend door een regeringscommissaris. Deze neemt met raadgevende stem deel aan de vergaderingen van de raad van bestuur en hij kan bij de minister die hij vertegenwoordigt een bezwaarschrift indienen tegen een beslissing die hij strijdig acht met de wet, het statuut of het algemeen belang.

De controle van de drie federale culturele instellingen (NOB, KMS en Paleis voor Schone Kunsten³) is toevertrouwd aan dezelfde regeringscommissarissen⁴. Er zijn twee regeringscommissarissen, namelijk een van het Franstalige stelsel en één van het Nederlandstalige stelsel.

Ze oefenen niet enkel de gewone bevoegdheden van een regeringscommissaris uit (bezwaarschrift inzake wettelijkheid en in het algemeen belang) maar moeten ook de culturele belangen van de twee gemeenschappen verdedigen. Ze kunnen daartoe een bezwaarschrift indienen tegen een beslissing van die instellingen als die betrekking heeft op een culturele materie.

¹ Wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België.

² Wet van 19 april 1963 tot oprichting van een openbare instelling genaamd Koninklijke Muntchouwborg.

³ Het Paleis voor Schone Kunsten is een naamloze vennootschap van publiek recht met een sociaal doel. Het zelfbestuur ervan, de normen die het moet naleven en de organisatie van de controle door het Rekenhof worden door specifieke bepalingen geregeld.

⁴ Artikelen 150 tot 157 van de programmawet van 8 april 2003; koninklijk besluit van 31 maart 2004 tot regeling van het statuut van de twee regeringscommissarissen bij de federale culturele instellingen.

1.2 Begroting en financiering

De toezichhoudende minister en de minister van Financiën keuren de begroting van de instellingen van openbaar nut van categorie B goed, die door de raad van bestuur wordt opgesteld⁵.

Het Nationaal Orkest van België en de Koninklijke Muntchouwborg behoren sinds 6 december 2011 tot de bevoegdheid van de vice-eersteminister belast met de federale culturele instellingen⁶.

Het NOB en de KMS worden hoofdzakelijk gefinancierd door middel van subsidies van de Staat via kredieten ingeschreven op sectie 2 van de algemene uitgavenbegroting (Kanselarij van de Eerste Minister). Ze worden eveneens gefinancierd door de Nationale Loterij⁷ en door eigen ontvangsten.

Tabel 1 – Totale ontvangsten en financieringsbronnen van het NOB en van de KMS in 2012 (in euro)

	NOB	KMS
Subsidies van de federale Staat	7.819.000	34.250.000
Nationale Loterij	1.422.900	1.428.000
Eigen ontvangsten	1.790.000	10.027.851
Andere ontvangsten	347.100	724.907
Totale ontvangsten	11.379.000	46.430.758

Bron: Rekenhof

1.3 Loonmassa en humanresourcesbeheer

De grootste uitgave van die twee instellingen is de loonmassa, die bij de KMS op 26.652.366 euro wordt geraamd in 2012 tegenover 8.609.000 euro bij het NOB.

Op 31 december 2012 had de KMS 419 personen vast in dienst tegenover 108 bij het NOB⁸. Naargelang de behoeften van de artistieke producties wordt dat structureel personeel aangevuld met aanvullend personeel dat voor korte duur wordt aangeworven.

⁵ Artikel 3, § 2, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

⁶ De FOD Kanselarij van de Eerste Minister coördineert de administratieve en budgettaire opvolging van die instellingen.

⁷ Koninklijk besluit van 17 juli 2013 tot bepaling van het definitieve verdelingsplan van de subsidies van de Nationale Loterij voor het dienstjaar 2012. In 2013 belooft het bedrag bepaald door het koninklijk besluit van 17 juli 2013 tot bepaling van het definitieve verdelingsplan van de subsidies van de Nationale Loterij voor het dienstjaar 2013 1.351.500 euro voor het NOB en 1.356.500 voor de KMS.

⁸ Koninklijke Muntchouwborg, Activiteitenverslag, p. 39; Nationaal Orkest van België, jaarverslag 2012, p. 41 e.v.

Beide instellingen hanteren verschillende regels voor het humanresourcesbeheer zelfs als het om dezelfde beroepen gaat, zoals dat het geval is van de musici van de twee orkesten⁹. Het voornaamste verschil zit in de nagenoeg uitsluitend (door de organieke wet toegelaten) contractuele aanwerving bij de KMS, terwijl de musici van het Nationaal Orkest vastbenoemd zijn.

De bezoldiging van de musici tewerkgesteld bij het NOB en de KMS valt niet enkel onder het administratief recht maar eveneens onder de wetgeving op de naburige rechten, d.w.z. op de rechten die een muzikant kan halen uit de verspreiding van zijn uitvoering van een werk.

1.4 Audit van het Rekenhof

1.4.1 Reikwijdte van de audit en vragen

Het Rekenhof heeft het volgende onderzocht:

- de wettigheid en regelmatigheid van de administratieve en geldelijke toestand van de leden van het administratief, technisch en artistiek personeel van het NOB en van de KMS;
- het bestaan en de naleving van referentienormen voor de evolutie van het personeelsbestand en van de loonmassa;
- de interne controle op de uitbetaling van de bezoldigingen.

De audit heeft geen betrekking op de overeenkomsten met internationale artiesten, die per prestatie worden bezoldigd en niet onderworpen zijn aan het gezag van de Staat als werkgever.

De audit werd opgebouwd rond de volgende tien vragen:

- 1 Zijn er doelstellingen gedefinieerd voor de evolutie van het personeelsbestand en de loonmassa, en worden de referentienormen nageleefd?
- 2 Volgens welke modaliteiten worden de personeelsbehoeften gepland en wordt het budget gestuurd?
- 3 Is er voldoende openbaarheid bij de aanwervingen in het licht van de algemene principes van transparante en gelijke behandeling?

→ De onderzoeksvragen nr. 1 tot 3 worden behandeld in de punten 2.2 (NOB) en 3.2 (KMS).

- 4 Worden de gegevens die de instelling gebruikt om de geldelijke toestand van de personeelsleden te bepalen, gerechtvaardigd door alle stukken die nuttig zijn voor de interne en externe controle?
- 5 Uit welke elementen bestaat de bezoldiging van het personeel, met inbegrip van de naburige rechten en de uitgaven in het kader van de beroepsmobiliteit in binnen- en buitenland?
- 6 Is er een reglementaire basis voor alle elementen waaruit de bezoldiging van de personeelsleden is opgebouwd?

⁹ Artikel 2 van het koninklijk besluit van 26 maart 2007 tot vaststelling van de artistieke functies bij het Nationaal Orkest van België en de Koninklijke Muntchouwborg.

- 7 Wordt het geldelijk statuut toegepast overeenkomstig de reglementering?
- 8 Wordt de uitbetaling van de elementen waaruit de bezoldiging van het personeel is opgebouwd, uitsluitend aan één dienst toevertrouwd of is hiervoor de tussenkomst van veel administratieve actoren vereist?
- 9 Bestaat er een procedure die ervoor zorgt dat alle belangrijke informatie voor de correcte berekening van de wedde bij de bevoegde dienst en/of persoon toekomt en dat ze correct wordt geregistreerd in het systeem voor de uitbetaling van de wedden?
- 10 Zijn de registratie, de verwerking en de classificatie in het systeem voor de uitbetaling van de wedden beveiligd om te vermijden dat niemand van buiten de dienst die betalingen kan ontvangen of om ervoor te zorgen dat de betalingen onmiddellijk worden stopgezet na het verbreken van de arbeidsrelatie?

→ De onderzoeksvragen nr. 4 tot 10 worden behandeld in de punten 2.3 (NOB) en 3.3 (KMS).

1.4.2 Auditmethode

Het Rekenhof heeft de wetgeving geanalyseerd die de opdrachten, de organisatie en de werking van het Nationaal Orkest van België en van de Koninklijke Muntchouwburg regelt.

Het heeft op basis van het geheel van de individuele dossiers de aanwervingsprocedures geëvalueerd, met inbegrip van de bekendmaking van de vacante betrekkingen en de gelijke behandeling van de kandidaten evenals de toepassing van de regels voor de evolutie van de loopbanen.

Voor het tijdelijk personeel heeft de audit zich gebaseerd op de gegevens van het seizoen 2011-2012 van het NOB. Voor de KMS heeft de audit zich gebaseerd op een artistieke productie¹⁰ gelet op de hoeveelheid gegevens bestaande uit verschillende honderden contracten van bepaalde duur.

Het Rekenhof is op basis van een selectie van bezoldigingen die in 2012 en 2013 werden uitbetaald, nagegaan of deze correct werden berekend. Bij het NOB werd deze verificatie gebaseerd op een bestaande inventaris van de bijslagen bij de bezoldiging. Voor de KMS heeft het Rekenhof die inventaris speciaal voor de audit opgesteld op basis van het geheel van de dossiers.

1.4.3 Tijdschema van de audit

2 mei 2013	Mededeling van de onderzoeksvragen aan de vice-eersteminister belast met de federale culturele instellingen alsook aan de leidende ambtenaren van het NOB, de KMS en aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister.
November 2013	Einde van de controlewerkzaamheden die parallel bij het NOB en de KMS werden georganiseerd, ter plaatse en op basis van stukken

¹⁰ Het gaat om de opera *Manon Lescaut* van G. Puccini, waarvan de voorstellingen plaatsvonden in januari en februari 2013.

- 30 april 2014 Verzending van een voorontwerp van verslag aan het NOB, de KMS en de voorzitter van het directiecomité van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister
- 23 mei 2014 Antwoord van de intendant van het NOB
- 2 juni 2014 Antwoord van de directeur personeel en administratie van de KMS
- 2 juli 2014 Verzending van het ontwerpverslag aan de minister van Sociale Zaken, belast met Beliris en de Federale Culturele Instellingen
- De Minister heeft niet gereageerd.

HOOFDSTUK 2

Nationaal Orkest van België

2.1 Beheersautonomie, ministerieel toezicht en staatssubsidies

De raad van bestuur van het NOB beschikt over “*de meest uitgebreide machten*”¹¹ om die openbare dienst te leiden. Het dagelijks beheer van het orkest is toevertrouwd aan een “intendant” die in zijn taak wordt bijgestaan door een orkestdirigent-muziekdirecteur.

Het NOB heeft echter slechts beperkte autonomie.

Enerzijds is het onderworpen aan het ministerieel toezicht dat wordt uitgeoefend door twee regeringscommissarissen. Zoals eerder vermeld kunnen zij een bezwaarschrift indienen tegen elke beslissing die ze strijdig met de wet achten (cf. punt 1.1). Er is geen enkele regeringscommissaris die een dergelijk bezwaarschrift heeft ingediend tegen een beslissing van de raad van bestuur die in deze audit werd onderzocht.

Anderzijds kent de Staat aan het NOB subsidies toe die een aanzienlijk deel van zijn ontvangsten uitmaken. De Staat en het NOB sluiten een meerjarenprotocol waarin het bedrag van de subsidies en de evolutie ervan worden vastgelegd, gekoppeld aan de begrotingscirculaires. In dat protocol wordt het onderscheid gemaakt tussen het deel van de subsidies dat betrekking heeft op de personeelsuitgaven en het deel dat betrekking heeft op de werkingsuitgaven.

Het protocol dat van kracht was toen de audit werd uitgevoerd, had betrekking op de periode 2009-2013. Het werd op 7 februari 2014 door de ministerraad verlengd tot 31 december 2014.

Dat protocol heeft enkel een budgettaire betekenis en preciseert niet wat de Staat in ruil voor die subsidies verwacht. Het verplicht de instelling niettemin “*zowel wat de inkomsten als de uitgaven betreft, alle nodige maatregelen te nemen om dit begrotingsevenwicht veilig te stellen*”. Om dat te halen moet het NOB bijzondere aandacht besteden aan de personeelsuitgaven (8.609.000 euro op een totale begroting van 11.379.000 euro in 2012).

De verantwoordelijken van het NOB benadrukken in dat verband dat in die uitgaven de toenemende kosten zitten van de bijdrage tot de financiering van de rustpensioenen van de instellingen van openbaar nut¹² alsook de kosten van de aanvullende pensioenvoordelen.

De patronale bijdrage aan de financiering van het rustpensioen van de vastbenoemde personeelsleden beliep 29,5 % van de loonmassa van het statutair personeel in 2009, 34,5 % in 2012 en 36 % in 2013.

¹¹ Artikel 4 van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België.

¹² Wet van 28 april 1958 betreffende het pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut alsmede van hun rechthebbenden.

Het NOB kent twee aanvullende pensioenvoordelen toe, namelijk enerzijds een bijslag bij het overheidspensioen aan musici die in het kader van een eenmalige maatregel vervroegd werden gepensioneerd tussen 4 mei 1999 en 28 februari 2001¹³. Het NOB financiert dat stelsel en stort maandelijkse provisies aan de Pensioendienst voor de Overheidssector. In 2012 genoten nog negen personen die toeslag voor een totaal bedrag van 37.791 euro per jaar.

Anderzijds geniet het contractueel personeel een aanvullend pensioen dat wordt gefinancierd door een groepsverzekering, waarvan de jaarlijkse kosten 40.790 euro bedragen (cf. punt 2.4.2.4).

In die context heeft de raad van bestuur van het NOB in 2012 beslist de aanwerving van musicerend personeel op te schorten en het administratief en technisch personeel in te krimpen door twee contracten niet te vernieuwen.

De verantwoordelijken van het NOB vermelden eveneens dat in 2012 een voorontwerp van wet werd uitgewerkt tot wijziging van de organieke wet om de aanwerving via arbeidsovereenkomst te veralgemenen. Ze beschikken echter niet over informatie over het gevolg dat daaraan gegeven werd.

2.2 Omkadering van het personeel

Het merendeel van het personeel van het NOB is vast en statutair benoemd. De raad van bestuur kan het personeelsbestand bijgevolg slechts beperkt bijsturen, wat noopt tot een goed onderbouwde planning van de personeelsbehoeften.

Het Rekenhof heeft onderzocht of de raad van bestuur van het NOB een personeelsplan of een andere gelijkwaardige maatregel heeft aangenomen om de personeelsbehoeften te definiëren, en of de evolutie van de loonmassa wordt omkaderd.

2.2.1 Wettelijke normen

De koning bepaalt het aantal musici waaruit het orkest bestaat. Dat aantal mag niet lager liggen dan 63 en niet hoger dan 96¹⁴. Het NOB kan op basis van een arbeidsovereenkomst een intendant, een orkest-dirigent-muziekdirecteur, een regisseur en een adjunct-regisseur aanwerven. De koning vult indien nodig het administratief en technisch personeel aan, zowel via vast als via hulppersoneel¹⁵.

Het NOB kan overigens een beroep doen op toegevoegde musici en musici ter versterking telkens wanneer dat nodig is om de programma's te kunnen uitvoeren. Het doet zoveel mogelijk een beroep op de leden van het orkest van de Koninklijke Muntchouwborg om die musici aan te werven¹⁶.

¹³ Artikel 4 van de wet van 3 mei 1999 houdende budgettaire en diverse bepalingen.

¹⁴ Bepaling ingevoegd in de wet op de inrichting van het NOB door het koninklijk besluit nr. 267 van 31 december 1983 tot wijziging van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België en tot wijziging van de wet van 19 april 1963 tot oprichting van een openbare instelling genaamd Koninklijke Muntchouwborg.

¹⁵ Artikel 10 van de wet van 22 april 1958.

¹⁶ Artikel 15 van de wet van 22 april 1958.

Bovendien moet het NOB beschikken over een personeelsformatie, een personeelsplan of een gelijkwaardige maatregel, vast te leggen door de raad van bestuur na gunstig advies van de regeringscommissaris¹⁷.

2.2.2 Bevindingen

Bij de controle in oktober 2013 bestond het vast personeelsbestand van het NOB uit 88 statutaire musici en veertien contractuele personeelsleden (orkestdirigent-muziekdirecteur, intendant, regisseurs en andere administratieve en technische personeelsleden)¹⁸. Het aantal musici van het orkest wordt in geen enkel koninklijk besluit vastgelegd, maar het in de wet bepaalde maximum (96) wordt in acht genomen.

Er werd geen enkel koninklijk besluit genomen om het technisch en administratief personeel aan te vullen. Er is bijgevolg geen reglementaire basis voor de betrekkingen van dat personeel¹⁹, bestaande uit negen personen (d.i. acht voltijdse equivalenten).

Tijdens het seizoen 2011-2012 heeft het NOB een beroep gedaan op de diensten van 85 toegevoegde musici voor 1.597 individuele deelnames aan repetitiesessies van drie tot vier uur alsook voor 459 individuele prestaties in het kader van concerten. Dat tijdelijk musicerend personeel wordt gekozen uit een lijst die door de raad van bestuur is opgesteld en wordt via een arbeidsovereenkomst aangeworven. Die arbeidsovereenkomsten waren in 2012 goed voor een totaal bedrag van 224.285 euro.

De raad van bestuur heeft geen enkele maatregel genomen om via samenwerking met de KMS²⁰ het inzetten van toegevoegd contractueel musicerend personeel te beperken. Er was een dergelijke synergie tussen het NOB en de KMS overwogen in het licht van de doelstellingen van “*rationalisatie en programmatie*” en “*muzikale synergie*”²¹.

De raad van bestuur van het NOB heeft tot slot geen personeelsplan of een gelijkwaardige maatregel aangenomen.

2.2.3 Conclusies en aanbevelingen

In tegenstelling tot de bepalingen in de organieke wet van het NOB werd geen koninklijk besluit genomen om het aantal musici vast te leggen of het administratief en technisch personeel aan te vullen. De raad van bestuur van het NOB heeft dus een deel van het contractueel personeel aangeworven zonder reglementaire grondslag.

¹⁷ Artikel 11, § 2, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

¹⁸ Gegevens op 31 juli 2013.

¹⁹ Afgezien van de betrekkingen bepaald in de wet (orkestdirigent-muziekdirecteur, intendant enz.) of in het koninklijk besluit van 24 december 1966 houdende administratief statuut van het personeel van het NOB.

²⁰ De artikelen 7 en 11 van koninklijk besluit nr. 267 van 31 december 1983 hebben de organieke wetten van de KMS en van het NOB gewijzigd om de grondslag te leggen voor het principe van die samenwerking.

²¹ Verslag aan de Koning dat voorafgaat aan het koninklijk besluit nr. 267 van 31 december 1983 tot wijziging van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België en tot wijziging van de wet van 19 april 1963 tot oprichting van een openbare instelling genaamd Koninklijke Muntchouwborg.

Bovendien heeft de raad van bestuur geen personeelsplan of een gelijkwaardige maatregel aangenomen. Deze verplichting is nochtans opgenomen in de wet van 16 maart 1954 en dat plan is een instrument voor humanresourcesbeheer en beheer van de kosten op dat vlak.

Er werd tot slot niet gezocht naar synergieën met het orkest van de KMS en er wordt geen formele motivering gegeven voor het inzetten van toegevoegd musicerend personeel.

Volgens het Rekenhof vereist een efficiënt beheer dat de personeelsomvang, de subsidies en de indicatoren die het mogelijk maken te beoordelen of de opdrachten goed werden vervuld, aan elkaar worden gekoppeld.

Twee maatregelen moeten worden genomen om tegemoet te komen aan het ontbreken van voldoende referentienormen om het personeelsbestand van het NOB vast te leggen:

- 1) De toekenning van subsidies aan het NOB omkaderen via een beheersovereenkomst of een andere contractuele relatie.

Een dergelijk contract moet tot stand komen via samenwerking tussen de raad van bestuur en het toezicht. De toezichthoudende overheid moet voor een vast te leggen periode de verwachte resultaten van het NOB definiëren, onder meer in termen van producties, en de voorkeur moet uitgaan naar een meerjarenbeheer met blijvende subsidies. De raad van bestuur moet de personeelsomvang verantwoorden door de werklast te meten.

- 2) De verplichtingen opgelegd door de wet van 16 maart 1954 en de organieke wet van het NOB naleven.

De koning moet het aantal musici en het aantal administratieve en technische personeelsleden vastleggen. De raad van bestuur moet een personeelsplan goedkeuren en overleg met de KMS tot stand brengen om de inzet van toegevoegd musicerend personeel te beperken.

2.3 Aanwervingsprocedures

Het Rekenhof heeft onderzocht of de koning een statuut voor het personeel van het NOB heeft vastgelegd en of in dat statuut regels en procedures zijn opgenomen om te verzekeren dat de aanwervingen op transparante wijze gebeuren met inachtneming van het principe van de gelijke behandeling.

2.3.1 Wettelijke normen

Artikel 10 van de Grondwet waarborgt de gelijke toegang tot de overheidsbetrekkingen. Die gelijkheid wordt verzekerd door de openbaarheid en de transparantie van de aanwervingsprocedures.

De organieke wet van het NOB reserveert de betrekkingen van het orkest voor Belgen, behalve uitzonderingen in het belang van het orkest en voor zover geen enkele Belg de vereiste voorwaarden vervult²².

Het (administratief) statuut van het personeel van het NOB, dat onder meer de nadere aanwervingsregels vastlegt, moet via een koninklijk besluit worden gepubliceerd, ongeacht of het om vastbenoemd of contractueel personeel gaat²³. Dat statuut is echter niet van toepassing op de orkestdirigent-muziekdirecteur, op zijn adjunct (niet-inge vulde betrekking) en de intendant²⁴. Die afwijking wil de contractuele aard van de aanwerving van de titularissen van die functies versterken, om de hoge technische en artistieke waarde ervan te waarborgen.

2.3.2 Bevindingen

De bepalingen om de aanwerving van Belgische musici te bevoordelen²⁵ zijn niet meer van toepassing omdat ze in strijd zijn met het Europees recht, dat immers het principe van het vrij verkeer van werknemers bekrachtigt, met uitzondering van de overheidsbetrekkingen²⁶. Volgens een vaste rechtspraak moet die uitzondering niettemin beperkend worden geïnterpreteerd. Ze kan immers enkel slaan op betrekkingen die een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden²⁷.

De koning heeft het administratief statuut van de musici van het NOB vastgelegd, die via een vergelijkend examen worden aangeworven en in vast verband worden benoemd door de raad van bestuur²⁸. In het huishoudelijk reglement van het NOB worden de nadere regels voor het vergelijkend examen van musici gepreciseerd.

De regels voor de aanwerving van musici in vast verband worden nageleefd en garanderen dat de principes van openbaarheid en transparantie in acht worden genomen.

In het algemeen worden de vacante betrekkingen zowel voor musici als voor het administratief en technisch personeel gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*, in verschillende media en op de website van het NOB.

Het administratief statuut van het administratief en technisch personeel, dat via een arbeidsovereenkomst is aangeworven en waarvoor de wet geen uitzondering heeft ingevoerd op de regel die stelt dat een administratief statuut bij koninklijk besluit moet worden vastgelegd, is daarentegen niet in een koninklijk besluit vastgelegd.

²² Artikel 11 van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België.

²³ Artikel 11, § 1, 1^e lid, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

²⁴ Artikel 13bis, 1^e lid, van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België, zoals gewijzigd door artikel 35 van de wet van 20 mei 1997 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken.

²⁵ Artikel 11 van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België.

²⁶ Artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

²⁷ Europese Commissie, *Het vrije verkeer van werknemers opnieuw garanderen: rechten en belangrijkste ontwikkelingen*, Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, COM(2010)373 final, 13 juli 2010.

²⁸ Koninklijk besluit van 24 december 1966 houdende administratief statuut van het Nationaal Orkest van België.

Voor dat personeel worden de selectie- en aanwervingsprocedures tot slot niet systematisch gedocumenteerd in de individuele dossiers, in het bijzonder voor de minst recente aanwervingen.

2.3.3 Conclusies en aanbevelingen

Voor de musici is een formele aanpassing van de organieke wet wenselijk om de bepaling te schrappen die de betrekkingen van het Nationaal Orkest voorbehoudt voor Belgen.

Op basis van dossieronderzoek kan worden geconcludeerd dat de regels voor de aanwerving worden nageleefd en dat ze garanderen dat het principe van de gelijke toegang tot de overheidsbetrekkingen in acht wordt genomen. In het algemeen worden alle vacante betrekkingen op een adequate wijze openbaar gemaakt.

Voor het administratief en technisch personeel²⁹ zouden de publiciteitsregels en de nadere aanwervingsregels in een koninklijk besluit moeten worden gepreciseerd. Bij die gelegenheid zou moeten worden onderzocht of voor het aanwerven van contractuelen een beroep kan worden gedaan op het selectiebureau van de federale overheid (Selor).

Het Rekenhof beveelt eveneens aan de selectie en aanwerving van elk contractueel personeelslid te motiveren en te documenteren.

2.4 Vastlegging van de wedden

Het Rekenhof heeft onderzocht of de wedden werden vastgelegd door de bevoegde overheid en of de toegekende wedden in overeenstemming zijn met de reglementering.

2.4.1 Wettelijke normen

Het (geldelijk) statuut van het personeel moet bij koninklijk besluit worden vastgelegd, ongeacht of het om vastbenoemd dan wel contractueel personeel gaat³⁰. Dat besluit moet worden goedgekeurd op voorstel van de toezichthoudende minister. Het vereist het akkoord van de ministers die bevoegd zijn voor ambtenarenzaken en begroting.

Dat statuut is echter niet van toepassing op de orkestdirigent-muziekdirecteur, op zijn adjunct (niet-ingevulde betrekking) en op de intendant³¹.

2.4.2 Bevindingen en conclusies

2.4.2.1 Orkestdirigent-muziekdirecteur

De wedde van de orkestdirigent-muziekdirecteur (230.071 euro op jaarbasis), wordt op een aparte manier vastgelegd. Terwijl de organieke wet³² slecht één betrekking beoogt, is het NOB van oordeel dat de functie twee activiteiten omvat, die afzonderlijke wedden rechtvaardigen die op twee verschillende manieren worden vastgelegd. De ene is analoog

²⁹ Behalve de in de wet bepaalde uitzonderingen (intendant, regisseur, adjunct-regisseur).

³⁰ Artikel 11, § 1, 1^e lid, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

³¹ Artikel 13bis, 1^e lid, van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België, zoals gewijzigd door artikel 35 van de wet van 20 mei 1997 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken.

³² Artikel 13 van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België.

met de wedde van een vast lid van het NOB, de andere heeft veel weg van de bezoldiging van de prestatie van een internationale kunstenaar.

Die twee bezoldigingswijzen worden vastgelegd in afzonderlijke overeenkomsten.

De eerste overeenkomst wordt gedefinieerd als een arbeidsovereenkomst en regelt de bezoldiging van de functie van muzikdirecteur die erin bestaat “*de globale verantwoordelijkheid voor het orkest*” te verzekeren en “*beslissingsbevoegdheid over de programma’s die hij leidt, uit te oefenen vooraleer deze aan de raad van bestuur worden voorgesteld*”³³. De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur van 1 september 2012 tot 31 augustus 2017.

De bezoldiging uit hoofde van die eerste overeenkomst omvat verschillende elementen:

- een maandelijks brutobezoldiging berekend op basis van een vierde van een betrekking op basis van weddeschaal 15/1 van het openbaar ambt, d.i. 14.246,64 euro bruto per jaar;
- de tenlasteneming van hotelkosten voor een jaarlijkse totale kost van 14.575 euro;
- de terugbetaling van internationale reiskosten a rato van 7.000 euro per jaar;
- de terbeschikkingstelling van een voertuig met chauffeur voor de beroepsverplaatsingen in België.

De overeenkomst bepaalt eveneens dat (vertaling) “*de bedragen die door het NOB worden betaald voor het dekken van de verblijfskosten en de internationale reizen [...]*”, op verzoek van de muzikdirecteur “*voor andere doeleinden mogen worden gebruikt in zoverre die uitgaven stroken met de fiscale regelgeving die in België van kracht is en op voorwaarde dat de totaalbedragen niet worden overschreden*”.

De tweede overeenkomst dekt dezelfde periode en is bedoeld om de functie van orkestdirigent te vergoeden. Ze legt een cachet per prestatie vast en organiseert het stelsel van de naburige rechten³⁴.

Het NOB legt uit dat die hybride geldelijke regeling, die het resultaat is van een onderhandeling, kan worden gerechtvaardigd door de hoedanigheid van internationale kunstenaar van de orkestdirigent en door de wil van de raad van bestuur om te waarborgen dat er een band van ondergeschiktheid bestaat via een arbeidsovereenkomst.

2.4.2.2 Musici

Voor vastbenoemde musici worden de lijsten van de schalen, de regels over vroegere diensten en de bepalingen van het geldelijk statuut van de rijksambtenaren die op hen van toepassing zijn, bij koninklijk besluit vastgelegd³⁵.

De baremieke wedden liggen tamelijk dicht bij die van rijksambtenaren. De instrumentisten ontvangen een wedde die vergelijkbaar is met die van de schalen van niveau B van de federale

³³ Artikel 1 van de arbeidsovereenkomst.

³⁴ Naburige rechten zijn rechten die uitvoerende kunstenaars halen uit het gebruik van hun prestaties en die moeten worden onderscheiden van hun recht op bezoldiging voor de eigenlijke prestatie. Concreet ontstaan deze uit de opname en de verspreiding van een kunstwerk.

³⁵ Koninklijk besluit van 25 september 1978 houdende bezoldigingsregeling en vaststelling van de weddeschalen van het artistiek personeel van het Nationaal Orkest van België.

overheid. De musici in de hoedanigheid van solist, pupiteraanvoerder en *concertmeester* krijgen baremieke wedden die vergelijkbaar zijn met die van niveau A.

De raad van bestuur heeft echter vanaf 1 januari 2004 de weddeschalen van de vastbenoemde musici verhoogd zonder het koninklijk besluit tot vaststelling van het geldelijk statuut te wijzigen. Die verhoging is dus onregelmatig.

Antwoord van de administratie

In verband met dat laatste punt preciseert de intendant van het NOB dat de raad van bestuur de algemene bepalingen van het federaal openbaar ambt, namelijk een maatregel voor lineaire verhoging, had toegepast op de specifieke weddeschalen van de musici.

Voor de tijdelijke musici zijn de wettelijke bepalingen die hun bezoldiging regelen verouderd en ontoereikend. Enerzijds bepaalt de wet dat die “*musici rechtstreeks door de gebruiker worden betaald*” terwijl het orkest werkt via een globale facturatie van de collectieve prestatie aan de organisator van het evenement. Anderzijds verwijst de wet naar het “*syndicaal tarief*” zonder te preciseren dat men hierin een afwijking moet zien van de bevoegdheid van de koning om het geldelijk statuut goed te keuren.

De bezoldiging van de toegevoegde musici waarop het NOB een beroep doet in het kader van zijn producties, wordt onder het gezag van de raad van bestuur vastgelegd via arbeidsovereenkomsten. Die overeenkomsten voorzien in een tarief dat afhangt van de duur en de aard van de prestaties, maar er wordt niet individueel onderhandeld over die tarieven.

2.4.2.3 Administratief en technisch personeel

Het feit dat er geen koninklijk besluit is dat het statuut van het administratief en technisch personeel vastlegt (cf. punt 2.2.2) betekent dat er geen geldelijk statuut is.

De schalen die het NOB hanteert om de bezoldigingen van het administratief personeel te bepalen, zijn veelal ontleend aan het federale geldelijk statuut. Voor technische assistenten heeft de raad van bestuur specifieke schalen vastgelegd.

De schalen die worden toegekend aan contractuele personeelsleden en de anciënniteit die ze krijgen toegekend bij de aanwerving, worden in de arbeidsovereenkomsten vastgelegd. Dat draagt bij tot de rechtszekerheid van de beslissingen van de raad van bestuur, maar komt niet tegemoet aan de verplichting om een statuut bij koninklijk besluit te laten vastleggen³⁶.

2.4.2.4 Weddebijslagen

Er worden verschillende weddebijslagen toegekend aan de vaste musici en aan het vast administratief en technisch personeel op basis van beslissingen van de raad van bestuur. Die bijslagen vertegenwoordigen ongeveer 7% van de totale wedde³⁷.

In het huishoudelijk reglement van het orkest wordt een inventaris van de bijslagen gemaakt, maar ze worden niet vermeld in het koninklijk besluit houdende vaststelling van het geldelijk

³⁶ Wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

³⁷ Deze schatting omvat niet de bijzondere geldelijke toestand van de orkestdirigent-muziekdirecteur.

statuut. Er is dus geen reglementaire basis voor de beslissing van de raad van bestuur om die bijslagen toe te kennen.

Die bijslagen worden hoofdzakelijk toegekend aan de statutaire musici. In hun geval omvatten ze onder meer:

- een vergoeding voor prestaties op zondagen en feestdagen;
- een kledingvergoeding;
- een vergoeding voor de verplaatsingen buiten het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- een aanvullende wedde voor het deelnemen aan kamermuziekconcerten.

De bijslagen die aan de musici worden betaald, omvatten eveneens de naburige rechten. In dat verband worden alle ontvangsten die het NOB doet, herverdeeld onder de musici (180.000 euro in 2012). Volgens het Rekenhof moet er een koninklijk besluit komen om de nadere regels voor de herverdeling ervan vast te leggen.

De voornaamste bijslagen die aan het contractueel administratief en technisch personeel worden toegekend, zijn:

- een groepsverzekering;
- de terbeschikkingstelling van een voertuig voor drie personeelsleden die omwille van hun functie verplaatsingen moeten doen;
- het recht voor acht personen om beroepskosten terugbetaald te krijgen.

Personeelsleden die via een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zijn aangeworven, genieten bovendien op 65 jaar een kapitaal of een rente. Er is ook voorzien in een kapitaal bij overlijden. De jaarlijkse kosten voor die verzekering worden geraamd op 40.790 euro.

Voor de beroepskosten bestaat er geen maximumbedrag voor de terugbetaling, maar bestaat er een kader voor de goedkeuring ervan: ze worden enkel terugbetaald op basis van verantwoordingsstukken en na goedkeuring door de raad van bestuur of de intendant, naargelang het gaat om uitgaven gedaan door de intendant of door het personeel dat onder zijn gezag staat.

2.4.3 Aanbevelingen

Het Rekenhof beveelt aan om alle parameters voor de berekening van de wedde van het personeel van het NOB en van de bijslagen via een koninklijk besluit te laten vastleggen, zowel voor het artistiek personeel als voor het administratief en technisch personeel.

Het uitwerken van die koninklijke besluiten is een gelegenheid om te evalueren of de verschillende bijslagen bij de wedden nog gegrond blijven en om te zien of deze financieel houdbaar blijven, meer in het bijzonder wat de bijslagen bij de pensioenrechten betreft.

Volgens het Rekenhof zou ook moeten worden nagedacht over het aandeel vast aangeworven artistiek personeel en het aandeel dat via andere wegen zou kunnen worden aangeworven.

2.5 Weddebeheer

Het Rekenhof heeft onderzocht of het weddebeheer de veiligheid van de betalingen waarborgt.

2.5.1 Wettelijke normen

Een goed beheer van de personeelsuitgaven betekent een correcte toepassing van de bepalingen om de wedden en de weddebijlagen te berekenen, actuele informatie over de elementen van die berekening alsook internecontrolemaatregelen om de eventuele risico's in de hand te houden en de veiligheid van de betalingen te waarborgen.

2.5.2 Bevindingen

Uit de verificaties op basis van de individuele dossiers blijkt dat de informatie goed doorstroomt, onder meer wanneer voor de vaststelling van de geldelijke rechten een lijst van de aanwezigheden bij de voorstellingen en de repetities moet worden gemaakt. De noodzakelijke gegevens om de wedde te berekenen, komen tijdig toe bij de bevoegde persoon en worden correct in het uitbetalingssysteem geregistreerd.

De gegevens over de prestaties van het personeel bij concerten en repetities stromen bijvoorbeeld via het volgende schema door:

- de verantwoordelijke van het humanresourcesbeheer ontvangt de lijst van de personen die prestaties moeten uitvoeren tijdens het concert en een lijst van de effectieve aanwezigheden;
- de regisseur stelt vast welke personen aanwezig waren tijdens de repetities en de voorstellingen;
- zodra deze lijst door de verantwoordelijke van het humanresourcesbeheer is gevalideerd, wordt ze toegezonden aan de persoon belast met de boekhouding van het NOB en met de relaties met de Centrale Dienst der Vaste Uitgaven (CDVU).

Het Rekenhof heeft geen enkel geval vastgesteld waarin een personeelslid een wedde is blijven ontvangen terwijl de arbeidsrelatie beëindigd was. Die vaststelling getuigt van de kwaliteit van het weddebeheer door een instelling die voor heel korte periodes een beroep doet op toegevoegd personeel.

De procedures voor het informatiebeheer zijn echter niet allemaal geformaliseerd.

Bovendien berekent en betaalt de CDVU de wedden, het vakantiegeld en de eindejaarstoelagen, maar het NOB betaalt zelf:

- de wedden, het vakantiegeld en de eindejaarstoelagen van twee personeelsleden die voor educatieve projecten worden ingezet;
- de verschillende bijlagen bij de wedde, zowel voor het artistiek als voor het administratief personeel;
- de wedde van de toegevoegde musici;
- de wedden van de orkest-dirigent-muziekdirecteur.

De geldelijke gegevens worden overigens verwerkt door middel van een computersysteem waartoe één persoon toegang heeft.

De verantwoordelijken van het NOB hebben eveneens gepreciseerd dat in het programma voor het weddebeheer geen enkele automatische controle is ingebouwd. Om de risico's op

fouten in de hand te houden, heeft het orkest een contract gesloten met een externe firma die een wekelijkse externe controle uitvoert.

2.5.3 Conclusies en aanbevelingen

Het weddebeheer wordt op adequate wijze opgevolgd door de verantwoordelijken van het NOB. De wedden die aan het personeel van het orkest worden toegekend, zijn in overeenstemming met de individuele rechten die door de raad van bestuur zijn toegekend.

Het feit dat slechts aan één persoon een machtiging is verleend voor toegang tot het programma voor het beheer van de geldelijke gegevens, vertegenwoordigt echter een risico, meer bepaald wanneer de betrokken persoon afwezig is. Dat risico wordt nog verergerd door het feit dat er betalingen door de CDVU gebeuren en ook rechtstreeks door het NOB.

Het Rekenhof beveelt het NOB aan met de CDVU de mogelijkheid te bestuderen om alle betalingen aan het personeel door de CDVU te laten beheren.

Antwoord van de administratie

De intendant verwijst naar vergaderingen met de CDVU en stelt dat het efficiënter is als het NOB zelf een aantal specifieke betalingen blijft uitvoeren. Hij preciseert ook dat een herziening van de toegang tot het informaticasysteem van het NOB momenteel wordt onderzocht.

HOOFDSTUK 3

Koninklijke Muntchouwburg

3.1 Beheersautonomie, ministerieel toezicht en staatssubsidies

Het beheer van de Koninklijke Muntchouwburg (KMS) is in handen van een directeur, die optreedt onder het gezag van de raad van bestuur. Hij wordt in zijn taak bijgestaan door een financieel beheerder. De functie van financieel beheerder werd in 1987 bij de KMS ingevoerd door een koninklijk besluit dat terzelfdertijd financiële bezuinigingsmaatregelen had ingevoerd³⁸.

De KMS heeft maar beperkte beheersautonomie.

Eenzijds is de KMS onderworpen aan het ministerieel toezicht dat wordt uitgeoefend door twee regeringscommissarissen. Een regeringscommissaris kan bij de minister die hij vertegenwoordigt een bezwaarschrift indienen tegen elke beslissing van de KMS die hij strijdig acht met de wet, de statuten of het algemeen belang. Er is niettemin geen enkel bezwaarschrift ingediend tegen enige beslissing van de raad van bestuur die in deze audit werd onderzocht.

Anderzijds kent de Staat aan de KMS een subsidie toe die een aanzienlijk deel van zijn ontvangsten uitmaakt. Hierover wordt tussen de Staat en de KMS een meerjarenprotocol gesloten, waarin het bedrag van de subsidie en de evolutie ervan worden vastgelegd, gekoppeld aan de begrotingscirculaires. In dat protocol wordt het onderscheid gemaakt tussen het deel van de subsidie dat betrekking heeft op de personeelsuitgaven en het deel dat betrekking heeft op de werkingsuitgaven. Het verplicht de KMS “*zowel wat de inkomsten als wat de uitgaven betreft, alle nodige maatregelen te nemen om het begrotingsevenwicht veilig te stellen*”.

Het protocol dat van kracht was toen de audit werd uitgevoerd, had betrekking op de periode 2009-2013. Het werd op 7 februari 2014 door de ministerraad verlengd tot 31 december 2014.

Dat protocol heeft enkel een budgettaire betekenis en preciseert niet wat de Staat in ruil voor die subsidies verwacht. Het door het protocol vereiste budgettaire evenwicht maakt het echter noodzakelijk aandacht te besteden aan de personeelsuitgaven (26.652.366 euro op een totale begroting van 46.430.758 euro in 2012).

De raad van bestuur heeft bijgevolg besparingsmaatregelen genomen en maatregelen om het humanresourcesbeheer te rationaliseren. Die maatregelen werden vergemakkelijkt door het

³⁸ De financieel beheerder, die zoals de directeur door de koning wordt aangewezen voor zes jaar, is “*samen met de directeur verantwoordelijk ten opzichte van de raad van bestuur voor het financieel evenwicht van de instellingen*” (artikel 9 van koninklijk besluit nr. 545 van 31 maart 1987 betreffende de Koninklijke Muntchouwburg).

feit dat het personeel van de KMS wordt aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst³⁹, zoals toegelaten door de organieke wet.

In het kader van die maatregelen werden jobs geschrapt: tussen 2010 en 2013 zijn bij de KMS twaalf voltijdse equivalenten verdwenen. Bovendien heeft de KMS vanaf 2010 de koppeling tussen de loonprogressie en de beroepsanciënniteit bevroren voor een periode van vier jaar. De KMS heeft ook de werktijdflexibiliteit van het technisch personeel verhoogd om te vermijden dat overuren moeten worden betaald en dat aanvullend personeel moet worden aangeworven voor de voorstellingen.

3.2 Omkadering van het personeel

Het Rekenhof heeft onderzocht of de raad van bestuur van de KMS een personeelsplan of een andere gelijkwaardige maatregel heeft genomen om de personeelsbehoeften te definiëren. Het heeft ook onderzocht of de evolutie van de loonmassa wordt omkaderd.

3.2.1 Wettelijke normen

Het personeel van de KMS bestaat uit de directeur en zijn rechtstreekse medewerkers, de financieel beheerder en het artistiek, administratief en technisch personeel. De KMS kan een lyrische groep alsook een orkest en een balletgroep omvatten. De koning bepaalt het aantal musici waaruit het orkest bestaat. Dat aantal mag niet lager dan 63 en niet hoger dan 96 zijn⁴⁰.

Het vast personeel kan worden aangevuld met tijdelijk personeel. De KMS kan aldus een beroep doen op artistiek, administratief en technisch personeel *“voor een bepaalde duur of onderneming”* en *“bij een eventueel noodzakelijke aanvulling met musici van het orkest wordt zoveel mogelijk een beroep gedaan op leden van het NOB”*⁴¹.

De KMS moet bovendien beschikken over een personeelsformatie, een personeelsplan of een gelijkwaardige maatregel, vast te leggen door de raad van bestuur na gunstig advies van de regeringscommissaris⁴².

De organieke wet van 19 april 1963 bepaalt tot slot: *“Het totaal bedrag der bezoldigingen die in de loop van een kalenderjaar worden uitbetaald aan de buitenlanders [...] mag het vierde niet overschrijden van het totaal bedrag der bezoldigingen die aan geheel het personeel voor dezelfde periode worden uitbetaald”*.

³⁹ De enige uitzondering hierop vormen de toestand van de directeur van de KMS en van de financieel beheerder, die bij koninklijk besluit voor bepaalde duur worden benoemd.

⁴⁰ Bepaling ingevoegd in de oprichtingswet door het koninklijk besluit nr. 267 van 31 december 1983 tot wijziging van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België en tot wijziging van de wet van 19 april 1963 tot oprichting van een openbare instelling genaamd Koninklijke Muntscouwburg.

⁴¹ De artikelen 7 en 11 van koninklijk besluit nr. 267 van 31 december 1983 hebben de organieke wetten van de KMS en het NOB gewijzigd om de grondslag voor die samenwerking te leggen.

⁴² Artikel 11, § 2, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

3.2.2 Bevindingen

Bij de controle in oktober 2013 heeft het Rekenhof vastgesteld dat het vast personeelsbestand van de KMS uit 411 personen bestond. In het kader van zijn artistieke producties doet de KMS een beroep op aanvullend personeel waarvan het aantal wordt ingeschat volgens de specifieke behoeften van elke productie. Voor de opera *Manon Lescaut* ging het bijvoorbeeld om 70 personen.

Het toegelaten aantal vaste personeelsleden is niet gepreciseerd in enige aanvullende norm bij de organieke wet. Voor de musici van het orkest werd het in de wet bepaald koninklijk besluit niet genomen, maar wordt het wettelijk maximum (96) in acht genomen.

Wat het toegevoegd personeel betreft, werd geen enkele norm aangenomen en hangt het maximum aantal aangeworven personeelsleden af van het budget dat voor elke productie beschikbaar is. Er wordt bij elke productie enkel afgegaan op de ervaring van de betrokken departementshoofden om te zien of toegevoegd personeel moet worden aangeworven. Die evaluatie wordt getoetst door de financieel beheerder en vervolgens gevalideerd door de directie.

De raad van bestuur heeft overigens geen enkele maatregel genomen om samen te werken met het NOB en om de inzet van toegevoegde musici door de twee orkesten te beperken. Het principe van die samenwerking werd nochtans in 1983 opgenomen in de organieke wet van de twee instellingen. Dat gebeurde in een context waarin de regering de doelstellingen inzake “*rationalisatie en programmatie*” koppelde aan “*muzikale synergie*”⁴³.

De raad van bestuur heeft bovendien geen enkel document goedgekeurd dat kan doorgaan voor een personeelsplan of een gelijkwaardige maatregel⁴⁴. Het Rekenhof had naar aanleiding van een controle in 2002 kritiek geformuleerd op dat ontbreken van referentienormen⁴⁵.

Tot slot is de bepaling die stelt dat bij voorkeur Belgische musici in dienst moeten worden genomen⁴⁶, niet meer in overeenstemming met het Europees recht dat de toegang tot nationale openbare ambten die geen rechtstreekse of indirecte deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden, heeft opengesteld voor de burgers van de Europese Unie. Die bepaling is dus niet meer van toepassing.

3.2.3 Conclusies en aanbevelingen

De wettelijke bepalingen die tot doel hebben de bepaling van het personeelsbestand van de KMS te laten omkaderen door een koninklijk besluit dat het aantal musici van het orkest en een personeelsplan bepaalt, zijn niet ten uitvoer gelegd.

⁴³ Verslag aan de Koning dat voorafgaat aan het koninklijk besluit nr. 267 van 31 december 1983 tot wijziging van de wet van 22 april 1958 houdende statuut van het Nationaal Orkest van België en tot wijziging van de wet van 19 april 1963 tot oprichting van een openbare instelling genaamd Koninklijke Muntchouwborg.

⁴⁴ Artikel 11, § 2, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

⁴⁵ Rekenhof, brief van 5 februari 2002 aan de directeur van de Koninklijke Muntchouwborg.

⁴⁶ Artikel 16, § 3, van de organieke wet van 19 april 1963.

Het feit dat er geen personeelsplan is, is volgens het Rekenhof niet enkel een inbreuk tegen de wet, maar ook een handicap als het erom gaat de personeelsbehoeften in te schatten en de loonmassa aan te sturen. In dat opzicht meent het Rekenhof dat de meerjarenprotocollen tussen de Staat en de KMS niet volstaan. Ze reserveren immers geen bedrag voor personeelsuitgaven in de vorm van een enveloppe en ze bepalen niet welke taken de KMS moet uitvoeren in ruil voor de ontvangen subsidies.

Tot slot heeft de KMS niet gezocht naar synergiën met het NOB, en het inschakelen van toegevoegd personeel voor producties gebeurt niet objectief en wordt niet gemotiveerd.

Het Rekenhof beveelt dan ook aan dat de raad van bestuur en de toezichthoudende overheid zouden samenwerken om de staatssubsidie, het personeelsvolume en de productie-indicatoren aan elkaar te koppelen, waardoor het mogelijk wordt te beoordelen of de KMS zich naar behoren kwijt van zijn opdrachten.

Het Rekenhof is van oordeel dat de huidige situatie twee maatregelen vereist:

- 1) de toekenning van subsidies aan de KMS omkaderen via een beheersovereenkomst of een andere contractuele relatie

Een dergelijk contract moet tot stand komen via samenwerking tussen de raad van bestuur en de toezichthoudende overheid. Die laatste moet voor een vast te leggen periode bepalen welke resultaten er van de KMS worden verwacht, meer bepaald in termen van producties, en de voorkeur moet uitgaan naar een meerjarenbeheer door te garanderen dat de subsidies blijvend zijn. De raad van bestuur moet het personeelsvolume verantwoorden door de werklast te meten.

- 2) de verplichtingen naleven die vervat zijn in de wet van 16 maart 1954 en in de organieke wet van de KMS

De koning bepaalt uit hoeveel musici het orkest van de KMS mag bestaan. De raad van bestuur moet een personeelsplan goedkeuren en overleg met het NOB tot stand brengen om de inzet van toegevoegd musicerend personeel te beperken.

3.3 Aanwervingsprocedures

Het Rekenhof heeft onderzocht of de koning een statuut voor het KMS-personeel heeft uitgetekend en of dat statuut garandeert dat de beginselen van de transparantie en de gelijke behandeling in acht worden genomen.

3.3.1 Wettelijke normen

Artikel 10 van de Grondwet waarborgt de gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen door openbare en transparante aanwervingsprocedures.

De administratieve situatie van het personeel moet worden geregeld in een statuut⁴⁷ dat onder meer de aanwervingsmodaliteiten preciseert.

⁴⁷ Artikel 11, § 1, 1^e lid, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

3.3.2 Bevindingen

De directeur en de financieel beheerder worden door de koning benoemd voor een periode van zes jaar⁴⁸. Het overige KMS-personeel wordt met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen.

Ondanks die afwijking van het benoemingsprincipe moeten de toepasselijke regels voor de administratieve situatie van het KMS-personeel worden vastgelegd, onder meer wat de aanwervingen betreft. De wet stelt dat die regels moeten worden vastgelegd bij koninklijk besluit, maar de koning heeft geen statuut bepaald voor het KMS-personeel, noch de bepalingen uitgebreid die gelden voor contractuele aanwervingen in sommige overheidsdiensten tot die personeelsleden⁴⁹.

3.3.2.1 Selectieprocedures

De selectieprocedures staan momenteel beschreven in een handleiding die de KMS in 2011 goedkeurde en in twee andere interne reglementen. De handleiding is van algemene draagwijdte, terwijl de reglementen specifiek zijn voor de artiesten. De beschreven procedures zijn van die aard dat ze garanderen dat het grondwettelijke beginsel van de gelijke toegang tot openbare ambten wordt nageleefd.

Het onderzoek van de individuele dossiers van KMS-personeelsleden heeft geen inbreuken aan het licht gebracht tegen het beginsel van de gelijke toegang tot openbare ambten.

Wat het **vast personeel** betreft, blijkt uit de stukken die de KMS voorlegde dat de procedures die werden ingesteld door de in 2011 goedgekeurde handleiding, effectief zijn. Bij de aanwervingen die van vóór de handleiding dateren, is het bestaan van procedures goed gedocumenteerd in de dossiers van het vast personeel van het orkest en van de koren. Dat is echter niet systematisch het geval in de individuele dossiers van het vast administratief en technisch personeel.

Wat het **tijdelijk personeel** betreft, bleek het niet mogelijk om de aanwervingscriteria en de procedures voor oproepen tot kandidaten te documenteren op basis van de analyse van de individuele dossiers van het personeel dat aan een productie meewerkte. Uit de verkregen inlichtingen blijkt dat de aanwervingen onderworpen zijn aan dezelfde interne regelgeving, maar zich kenmerken door een grotere inmenging van de verantwoordelijken van de artistieke en technische diensten en door het feit dat er minder administratieve stukken over aanwezig zijn.

Antwoord van de administratie

De directeur personeel en administratie preciseert dat de directie momenteel een procedure ontwikkelt om het werk van het toegevoegd personeel te evalueren. Het doel is te komen tot een objectieve beslissing over het al dan niet opnieuw inschakelen van een toegevoegd personeelslid.

⁴⁸ Artikelen 14 en 14bis van de organieke wet.

⁴⁹ Koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten.

Voor de **medewerkers van de directeur** (die door de directeur zelf in dienst worden genomen) voorziet de organieke wet niet in een procedure om de kandidaturen te beoordelen. De KMS bestempelt die werkrelaties als *intuitu personae*.

3.3.2.2 Bekendmaking van de vacante betrekkingen

Net zoals de selectieregels zijn de procedés voor de bekendmaking van vacante betrekkingen vervat in interne documenten. Het Rekenhof heeft vastgesteld dat de bekendmakingsmethoden variëren. Ze blijken te worden afgestemd op wat er nodig is voor een functie of een productie.

Het Rekenhof is van oordeel dat de huidige bekendmakingsmethoden niet eenzelfde transparantie garanderen als de vacatures die Selor publiceert. Bovendien bevatten de individuele dossiers van het KMS-personeel niet systematisch de stukken die bewijzen dat de bekendmakingsvereiste werd gerespecteerd. De KMS heeft echter verantwoordingsstukken voorgelegd voor recente aanwervingen die gebeurden tussen 1 januari 2012 en 30 juni 2013.

Antwoord van de administratie

De directeur personeel en administratie preciseert dat de aanwervingsdossiers apart worden bewaard door de dienst selectie en aanwerving, maar dat de documenten aangaande de aangeworven medewerker voortaan in het personeelsdossier zullen zitten.

3.3.2.3 Bijzondere gevallen van inzet van human resources

Sinds juni 2013 worden de lokalen en de ramen niet meer geïnspecteerd door 24 personen die via een arbeidsovereenkomst aan de KMS gebonden zijn, maar door een privéfirma die werd aangesteld na een offerteaanvraag. De personen in kwestie werden naar die firma getransfereerd.

Volgens de bekomen inlichtingen werd die uitbesteding niet verantwoord door financiële parameters maar door overwegingen inzake het beheer van de human resources. De prestaties van de privéfirma kosten naar schatting 1.118.030,22 euro voor de eerste twaalf maanden. Op het moment van de audit betwistte de KMS echter de facturering van die prestaties.

De KMS bezoldigt bovendien twee medewerkers die hij tegen vergoeding ter beschikking stelt van de vzw Reseo, een vereniging die actief is in de domeinen van opera en dans. Volgens de KMS is er op 1 januari 2014 een eind gesteld aan die situatie.

3.3.3 Conclusies en aanbevelingen

Het feit dat er geen koninklijk besluit is dat het statuut van het KMS-personeel vastlegt, druist in tegen de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. Het statuut zou onder meer de modaliteiten en de aard van de aanwervingen moeten preciseren. De organieke wet van de KMS laat weliswaar contractuele aanwervingen toe, maar legt niet de verplichting op systematisch tot contractuele aanwervingen over te gaan.

De wijze waarop vacante betrekkingen bekend worden gemaakt, varieert naargelang de specifieke behoeften en die aanpak garandeert niet eenzelfde transparantie op het vlak van de gelijke toegang tot openbare ambten als wanneer Selor vacatures bekendmaakt.

In verband met de uitbesteding van het poetswerk en het ter beschikking stellen van personeel aan de vzw Reseo, beveelt het Rekenhof de toezichthoudende minister aan die dossiers te laten opvolgen door de regeringscommissarissen. In het eerste geval gaat het erom de evolutie van de kost van de uitbesteding op te volgen. In het tweede geval moet erop worden toegezien dat, indien er een einde komt aan het ter beschikking stellen van personeel, dat gepaard gaat met een raming van de staat van de schuldvorderingen van de KMS ten aanzien van de vzw.

3.4 Vastlegging van de wedden

Het Rekenhof heeft onderzocht of de bevoegde autoriteit de wedden heeft vastgelegd en of de toegekende wedden in overeenstemming zijn met de reglementering.

3.4.1 Wettelijke normen

Het is de koning die het statuut van het personeel van de KMS vastlegt. Hij doet dat op voorstel van de toezichthoudende minister en met het akkoord van de minister van Ambtenarenzaken. Het akkoord van de minister van Begroting is eveneens vereist bij de bepaling van het geldelijk statuut⁵⁰.

3.4.2 Bevindingen

3.4.2.1 Geldelijk statuut

De bestaande wettelijke bepalingen hebben uitsluitend betrekking op de wedde van de directeur en van de koorleden⁵¹.

De bezoldiging van de rest van het personeel is vastgesteld in de weddeschalen die door de raad van bestuur werden goedgekeurd. Ook de toekenning van weddecomplementen berust op achtereenvolgende beslissingen van de raad van bestuur.

De bezoldiging van het KMS-personeel maakt een onderscheid tussen een baremieke wedde en diverse complementen die al dan niet in de vorm van een forfait worden gestort. Die complementen omvatten onder meer de bedragen die de muzikanten ontvangen in het kader van het stelsel van de naburige rechten⁵².

Het ontbreken van een bij koninklijk besluit vastgesteld exhaustief geldelijk statuut is een inbreuk tegen de wet⁵³. Het hindert de toezichthoudende overheden ook bij de monitoring van de loonmassa van de KMS want zij beschikken niet over een zekere en actuele berekeningsbasis om het bedrag van de jaarlijkse subsidie te becijferen.

De verantwoordelijken voor de human resources willen de evolutie van de bezoldigingen koppelen aan een evaluatie van de individuele prestaties. Er moeten dan wel statutaire regels

⁵⁰ Artikel 11, § 1, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

⁵¹ Koninklijk besluit van 13 juni 1986 tot vaststelling van de wedde van de directeur van de Koninklijke Muntchouwborg, en koninklijk besluit van 12 oktober 1972 houdende vaststelling van de weddeschalen van de koristen van de Koninklijke Muntchouwborg. De KMS past het KB van 1972 echter niet meer toe sinds zijn raad van bestuur nieuwe weddeschalen instelde.

⁵² Wet van 30 juni 1994 betreffende het auteursrecht en de naburige rechten.

⁵³ Artikel 11, § 1, van de wet van 16 maart 1954.

worden bepaald om elk risico op willekeur te vermijden en om te garanderen dat de uitgave onder controle wordt gehouden.

3.4.2.2 Wedden

Een evaluatie die de KMS uitvoerde, wijst uit dat in 2013 53 weddeschalen werden gebruikt om de geldelijke toestand van de vaste personeelsleden te regelen. Een vergelijking toont aan dat de weddeschalen van de muzikanten⁵⁴ van de KMS nauw aanleunen bij die van federale ambtenaren van niveau A en niveau B.

Die 53 baremaschalen werden vervangen door acht loonklassen (de klassen 9 en 10 waren voorbehouden voor de leden van het directiecomité, maar de raad van bestuur heeft beslist ze toe te vertrouwen aan een comité voor de bezoldigingen, binnen de raad). In december 2013 ontving elk personeelslid een persoonlijke brief waarin zijn/haar nieuwe, op het resultaat van de functieclassificatie gebaseerde loonklasse stond vermeld, evenals zijn/haar niveau binnen de klasse en het loon aan index 160,84.

Antwoord van de administratie

Die vervanging zou volgens een schatting van de KMS 270.000 euro kosten voor één jaar. De directeur personeel en administratie preciseert in zijn antwoord dat die kost integraal gefinancierd wordt door de biënnales van 2012 en 2013 te bevriezen.

De individuele dossiers van de personeelsleden omvatten niet alle stukken die nodig zijn om de vaststelling van de baremieke wedden te controleren. Het Rekenhof had dat al vastgesteld bij een controle in 2002⁵⁵.

De dossiers omvatten weliswaar een arbeidsovereenkomst die de loonvoorwaarden preciseert, maar de stukken die de erkenning van een geldelijke anciënniteit onderbouwen voor diensten die bij andere werkgevers werden gepresteerd, ontbreken of zijn niet toereikend. Het Rekenhof heeft ook vastgesteld dat soms stukken worden gebruikt die geen verantwoordingsstukken zijn⁵⁶.

De stukken die een evolutie van de geldelijke toestand tijdens de loopbaan verantwoorden, volstaan bovendien niet:

- ofwel zijn de procedures voor een administratieve bevordering niet genoeg gedocumenteerd om een grondslag te verlenen aan de geldelijke rechten die uit die bevordering voortvloeien;
- ofwel wordt het terugschroeven of verhogen van de anciënniteit tijdens de loopbaan niet expliciet verantwoord;
- ofwel wordt niet verantwoord waarom er geen baremieke progressie is.

⁵⁴ De bezoldiging van de koorleden van de KMS ligt lager dan wat de muzikanten krijgen uitbetaald: de geldende schalen gaan van minimum 19.479 euro tot maximum 28.437 euro. De bezoldiging wordt op termijn opgenomen in de nieuwe klasse 5 (20.177 euro tot 31.021 euro). De geciteerde cijfers zijn jaarbedragen aan een index van 100.

⁵⁵ Rekenhof, brief van 5 februari 2002 aan de directeur van de Koninklijke Muntscouwburg.

⁵⁶ Berekening van de anciënniteit op basis van een curriculum vitae in plaats van op basis van werkgeversattesten.

In het referentiedocument dat het Rekenhof kon inkijken en dat 53 weddeschalen omvat, ontbreekt de schaal die gebruikt wordt voor de bezoldiging van een aantal personeelsleden.

3.4.2.3 Weddecomplementen

De KMS beschikt niet over een exhaustieve lijst, noch over een precieze raming van de jaarlijkse kostprijs van de diverse complementen bovenop de baremieke wedde.

Het bijhouden van de individuele dossiers van de personeelsleden maakt bovendien niet mogelijk systematisch de criteria te bepalen die de opening van het recht verantwoorden in het geval van representatie- en verplaatsingskosten, kosten voor huisvesting in Brussel en vergoedingen voor hogere functies (zie verder, punt *a*, *d* en *e*).

Bovendien moet een onderscheid worden gemaakt tussen de eigenlijke weddecomplementen en de vergoedingen die voortvloeien uit een tweede arbeidsovereenkomst met de KMS voor bijkomende prestaties bovenop de hoofdfunctie. Het gaat in de praktijk om overeenkomsten die gesloten worden met de muzikanten van het orkest die de KMS ook inzet voor kamermuziekconcerten.

Op basis van de loonfiches van het vast personeel van augustus 2012 en augustus 2013 raamt het Rekenhof de weddecomplementen als volgt:

- in de bezoldiging van het personeel vertegenwoordigen de complementen een aandeel van zo'n 6 %;
- zowat 300 personeelsleden ontvangen minstens één complement⁵⁷;
- in de individuele bezoldigingen schommelde het maandelijks bedrag van de complementen tussen 5,64 euro en 2.283,41 euro in augustus 2012 en tussen 39,98 euro en 2.110 euro in augustus 2013.

De belangrijkste posten die door de complementen worden gevormd, zien er - op basis van diezelfde loonfiches - financieel als volgt uit.

⁵⁷ 306 in augustus 2012 en 275 in augustus 2013.

Tabel 2 – Belangrijkste posten die de complementen innemen in de individuele bezoldigingen, op basis van de loonfiches van het vast personeel voor de maanden augustus 2012 en augustus 2013

	Augustus 2012		Augustus 2013	
	Bedragen in euro	Aantal betrokken personen	Bedragen in euro	Aantal betrokken personen
Forfaitaire representatie- en verplaatsingskosten	20.904	57	23.327	63
Naburige rechten	16.793	117	19.000	128
Vergoeding voor kamermuziekconcerten	16.566	23	17.320	24
Flexibiliteitspremie voor het technisch personeel	14.332	118	18.865	118

Bron: Rekenhof

a) *Forfaitaire representatiekosten en kosten voor beroepsgebonden verplaatsingen*

In het geval van de KMS-directeur is de toekenning van dergelijke complementen geregeld bij koninklijk besluit⁵⁸. Bij 63 contractuele personeelsleden berust de toekenning louter op de arbeidsovereenkomst en de eventuele bijvoegsels.

De KMS geeft als verantwoording van die forfaits dat het vergoedingen zijn die het administratief personeel en de diensthoofden ontvangen voor uitgaven die ze doen voor rekening van de werkgever. Volgens de verkregen toelichtingen dekken die uitgaven zowel representatiekosten in de enge zin van het woord, als kosten voor verplaatsingen die niet met het openbaar vervoer kunnen gebeuren en bureaunkosten voor occasioneel thuiswerk.

Het onderzoek van de loonfiches van augustus 2012 wijst uit dat de optelsom van de twee vergoedingen naargelang het geval varieert van 82 euro tot 2.110 euro. Het forfait voor representaties en het forfait voor verplaatsingen zijn veelal identiek.

De KMS heeft geen analyse inzake de recurrentie van de beroepskosten voorgelegd om de toegekende forfaits te verantwoorden.

De directieleden genieten bovendien de beide forfaits en ook krijgen ze een kredietkaart om hun werkelijke kosten terug te betalen⁵⁹.

⁵⁸ Artikel 1 van het koninklijk besluit van 13 juni 1986 tot vaststelling van de wedde van de directeur van de Koninklijke Muntscouwburg. Dat besluit voorziet in de toekenning van een globaal bedrag van 59.000 frank per maand en de verhoging daarvan heeft geen aanleiding gegeven tot een wijziging van de bepaling van 1986.

⁵⁹ De kredietkaarten waarover het hier gaat, zijn nominatief en het overzicht van de verrichtingen wordt naar de KMS gestuurd. Dat onderdeel van de uitgave wordt niet gecontroleerd door de dienst die de personeelskosten beheert, maar door de diensten van de boekhouding. De uitgaven worden verantwoord met onkostennota's en facturen.

In de onderzochte gevallen vermelden de gebruikte kredietkaartafrekeningen uitgaven die normaal gezien voor rekening van de werkgever zijn (representatiekosten en verplaatsingskosten)⁶⁰. In de bezoldigingsvoorwaarden van de betrokkenen is echter een forfaitaire maandelijkse vergoeding vervat voor diezelfde kostencategorieën. In de geanalyseerde gevallen kan het bedrag van de terugbetaalde werkelijke kosten hoger liggen dan het forfait, zonder dat dat laatste in vraag wordt gesteld. De verplaatsingskosten die met een kredietkaart worden betaald, situeren zich veelal in het buitenland, terwijl de kosten voor maaltijden zowel in België als in het buitenland worden verricht.

Antwoord van de administratie

De directeur personeel en administratie verklaart dat de kredietkaarten waarover sommige directieleden beschikken voor dringende en noodzakelijke uitgaven, een ander type uitgaven dekken dan de forfaits.

b) Naburige rechten

Wanneer een muzikant prestaties verricht op grond van een arbeidsovereenkomst of een statuut, kan hij zijn vermogensrechten overdragen aan zijn werkgever voor zover de arbeidsovereenkomst of het statuut uitdrukkelijk in die overdracht voorzien⁶¹.

Het is de KMS die de modaliteiten voor de overdracht van die rechten heeft bepaald en die modaliteiten verschillen naargelang het gaat om koor- en orkestleden, om de organisatie van kamermuziekconcerten of om muzikanten en koorleden die op tijdelijke basis in dienst worden genomen. De overdracht gebeurt hoe dan ook in ruil voor een forfaitaire vergoeding.

Voor de koor- en de orkestleden⁶² is er een overeenkomst tussen de KMS en de sociale partners die bepaalt dat de KMS aan die personeelsleden, in hoofdsom, een bedrag betaalt dat gelijk is aan 4 % van de brutojaarlonen. Bovendien stelt de overeenkomst dat het bedrag verdeeld wordt over alle leden van het koor en/of van het orkest, ongeacht of ze al dan niet hebben meegewerkt aan de verrichte prestaties.

c) Flexibiliteitspremies

Het technisch personeel ontvangt flexibiliteitspremies in ruil voor het progressief afstemmen van de werktijden op de specifieke werking van een theater. De forfaits bestaan in de vorm van een maandelijkse premie van 154,13 euro⁶³ (in 2001 ingevoerd voor al het technisch personeel), of in de vorm van een maandelijkse niet cumuleerbare premie van 350 euro (in

⁶⁰ Die vaststelling steunt op een analyse van de commerciële transacties die in september, oktober en november 2012 werden uitgevoerd, zoals ze geregistreerd staan in de overzichten die de KMS ontvangt van de firma die de kredietkaarten heeft verstrekt.

⁶¹ Artikel 35, § 3, van de wet van 30 juni 1994 betreffende het auteursrecht en de naburige rechten.

⁶² Als muzikanten van het orkest voor kamermuziekconcerten worden ingezet, hebben ze volgens de arbeidsovereenkomst bovenop de bezoldiging voor publieke prestaties ook recht op een maandelijkse vergoeding van 340 euro bruto. In ruil voor die vergoeding verzekert de muzikant aan de KMS de overdracht en het ongestoord genot van de rechten en de naburige rechten die zouden kunnen voortvloeien uit kamermuziekconcerten. Voor muzikanten en koorleden die op tijdelijke basis in dienst worden genomen, worden de voorwaarden voor de overdracht vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, die voorziet in een vergoeding van 5 % bruto op de gage van een voorstelling.

⁶³ Bedrag op 1 augustus 2013.

februari 2013 ingevoerd voor het technisch personeel dat in het bijzonder wordt ingezet tijdens de voorstellingen⁶⁴).

De raad van bestuur heeft die forfaits goedgekeurd in een context waarbij men het arbeidsreglement wou laten evolueren om het werkrooster beter te kunnen beheren. Het is de bedoeling zo min mogelijk tijdelijk personeel in te schakelen en het opnemen en uitbetalen van eventuele overuren terug te schroeven. De KMS heeft het bedrag van de premies bepaald op basis van een evaluatie van de kosten van overuren die betaald werden vóór de flexibiliteitspremie werd ingevoerd, en op basis van de kosten van het aantal werkdagen die voor de werkgever verloren gaan wegens het opnemen van overuren.

De KMS heeft echter nog geen raming gemaakt van het rendement van die flexibiliteitspremies.

d) Andere weddecomplementen

Tussen 2000 en 2011 verleende de KMS **opnamerechten** aan het technisch personeel. Een intern reglement stelde dat elke benutte visuele opname recht gaf op een forfaitaire som van 7,89 euro per 20 minuten voor elke werknemer die onderworpen was aan het technisch reglement, met uitzondering van het technisch personeel van het gebouw en van de dienst intern transport. De KMS is in 2011 echter gestopt met de registratie van individuele prestaties die recht gaven op dat weddecomplement. In ruil stortte de KMS aan 174 personen een forfait van 383,68 euro bij wijze van afkoopsom voor de rechten in de periode 2011-2013.

De KMS betaalt **taalpremies** aan koorleden die in bepaalde vreemde talen moeten performen. In november 2011 is de KMS gestopt met het systeem waarbij individuele prestaties werden geregistreerd en kreeg elk koorlid 963,72 euro uitbetaald bij wijze van afkoopsom voor de rechten in de periode 2012-2013. Dat bedrag dekt prestaties in het Nederlands, het Frans, het Italiaans, het Engels en het Duits. Uit de beschikbare gegevens komt naar voren dat in 2012 aan 35 koorleden in totaal 4.708 euro aan premies werden betaald in ruil voor prestaties in vreemde talen.

Diverse categorieën van personeelsleden ontvangen vergoedingen voor **podiumprestaties**. Er zijn vergoedingen voor:

- voor het publiek zichtbare podiumactiviteiten tijdens de voorstelling of in de pauze;
- personeelsleden die als figurant optreden hoewel ze technicus zijn zonder dat ze een individuele werkoutfit dragen (figurantenvergoeding);
- muzikanten die al dan niet gekostumeerd op het podium spelen.

Een aantal personeelsleden ontvangen tot slot een **vergoeding voor hogere functies**⁶⁵.

⁶⁴ Het gaat om personeelsleden die de machines en de klank- en lichtinstallaties bedienen.

⁶⁵ Op het moment van de audit waren er vijf begunstigden. De vergoeding beliep een globaal bedrag van 1.798 euro per maand.

e) Voordelen in natura

Er is voorzien in **huisvesting** voor de directeur en voor de vaste orkest-dirigent van de KMS.

In het geval van de vaste orkest-dirigent berust de toekenning van dat voordeel op een brief die hij ontving van de directeur en van de financieel directeur van de KMS⁶⁶. Aanvankelijk werd door de KMS een huurovereenkomst gesloten. De maandelijkse huur bedroeg 550 euro. Volgens de verkregen inlichtingen was die overeenkomst gekoppeld aan een sponsoringcontract, waarbij de sponsor een abonnement van eerste categorie zou krijgen⁶⁷. Sinds 15 oktober 2013 is er een huurovereenkomst tussen een besloten vennootschap en de orkest-dirigent "c/o De Munt". De maandhuur bedraagt 1.300 euro.

Wat de huisvesting van de directeur betreft, werd op 21 juni 2012 een huurovereenkomst voor zeven jaar gesloten door de KMS. De overeenkomst preciseert dat het om een ambtswoning gaat die niet de hoofdverblijfplaats van de bewoner mag zijn. De maandhuur is vastgesteld op één euro. De preambule van het contract plaatst het in de context van een partnerschap en sponsoring waarbij de huurder aan de verhuurder plaatsen schenkt voor voorstellingen.

Het ter beschikking stellen van **bedrijfswagens** is geregeld op basis van een partnerschapsovereenkomst die in juni 2011 werd gesloten tussen de KMS en een besloten vennootschap. Op grond van de overeenkomst kan de KMS beschikken over drie huurwagens. In ruil krijgt de besloten vennootschap elk jaar 120 plaatsen van eerste categorie voor één voorstelling per jaar en 5 x 12 *Premium Seats* voor overeen te komen voorstellingen op overeen te komen data. De overeenkomst loopt van rechtswege af eind juni 2014.

De overeenkomst verbiedt niet de wagens te gebruiken voor privédoeleinden. Volgens de KMS zitten de wagens in een pool die bestemd is voor beroepsverplaatsingen. Een directielid kan echter over één van de wagens beschikken, op basis van een bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst.

f) Sociale bescherming geïnspireerd op het stelsel van het statutair personeel

Aanvullend pensioen

Sinds 1967 kent de KMS aan zijn personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur een aanvullend pensioen toe bovenop het wettelijke pensioen dat door de RVP wordt betaald⁶⁸. Dat aanvullend pensioen moet de pensioenrechten van die personeelsleden in overeenstemming brengen met de rechten van statutaire ambtenaren. De aanvullende pensioenen worden gevestigd, beheerd en betaald door de KMS.

Op het moment van de audit⁶⁹ genoten 112 gepensioneerde personeelsleden een aanvullend pensioen ten laste van de KMS. De uitgaven daaromtrent beliepen 660.927 euro in 2011⁷⁰ en

⁶⁶ Die brief van 30 juni 2011 maakt melding van het ter beschikking stellen van een tweekamerflat in de buurt van de KMS.

⁶⁷ Het Rekenhof kon enkel een ontwerpovereenkomst inkijken en daarin is sprake van een verminderde huurprijs.

⁶⁸ Koninklijke Muntchouwborg, beslissingen van de raad van bestuur van 3 mei 1967 en van 16 september 1976, en een door de raad van bestuur goedgekeurde nota van 8 april 2011 over de aanvullende pensioenen van de KMS.

⁶⁹ Dat gegeven werd op 3 oktober 2013 geactualiseerd.

⁷⁰ Koninklijke Muntchouwborg, Activiteitenverslag 2011, p. 28.

754.984 euro in 2012⁷¹. In een nota van juni 2012 over de voorbereiding van de begroting 2013 stipt de KMS aan dat de kosten van de aanvullende pensioenen door de vergrijzing steeds zwaarder zullen gaan wegen op de financiering van de entiteit. Volgens de nota zouden er tegen 2022 naar schatting 90 personen met pensioen gaan.

De KMS draagt dan wel de budgettaire kosten van de maandelijkse complementen, maar “*de Federale Staat waarborgt de bestaande verplichtingen die de Koninklijke Muntschouwborg heeft ten aanzien van haar personeel inzake de aanvullende pensioenen*”⁷². Op die manier kan de KMS een deel van zijn werkingsmiddelen blijven reserveren om er de aanvullende pensioenen mee te betalen en hoeft de entiteit de reserves die werden aangelegd niet aan te spreken voor die betaling. Werkgevers moeten hun vermogen immers scheiden van de reserves die ze aanleggen om er de aanvullende pensioenen van hun personeel mee te betalen⁷³.

Compensatie tijdens arbeidsongeschiktheid

Na de periode van gewaarborgd loon in geval van een arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit een afwezigheid wegens ziekte, neemt de KMS het verschil ten laste tussen de uitkeringen die de werknemer ontvangt van de ziekteverzekering en het laatst gestorte loon.

De werknemer kan naar rato van één maand per jaar anciënniteit aanspraak maken op die compensatie. Tijdens de periodes die door dat recht gedekt worden, genieten de personeelsleden van de KMS een gunstigere regeling dan de contractuele ambtenaren van de federale overheid.

Stilzwijgende verlenging van de begeleidingsmaatregelen bij ontslag

In 2004 is de KMS gestart met een voluntaristisch beleid voor de afslanking van zijn personeelsbestand en de instelling heeft daarover een overeenkomst gesloten met de vakbonden. Die overeenkomst bepaalt dat werknemers van 58 jaar en ouder met minstens tien jaar anciënniteit bij de KMS, na hun opzegtermijn en zolang ze recht hebben op een werkloosheidsuitkering, aanspraak kunnen maken op een aanvullende uitkering ten laste van de KMS. Die uitkering wordt berekend op basis van het brutomaandloon van de laatste gewerkte maand. Daar wordt de werkloosheidsuitkering van afgetrokken. De aanvullende uitkering wordt niet langer gestort als de betrokkene overlijdt, wanneer het recht op een werkloosheidsuitkering definitief verloren is of zodra de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Op het moment van de audit ontvingen 22 personen een dergelijke uitkering.

Er wordt een computerprogramma gebruikt om de vergoedingen te beheren, wat technisch gezien garandeert dat de betalingen stoppen zodra de begunstigde de maximumleeftijd bereikt. Op basis van de individuele dossiers kon echter niet worden vastgesteld dat de begunstigten ook aan de andere voorwaarden beantwoordden.

⁷¹ Koninklijke Muntschouwborg, Activiteitenverslag 2012, p. 35.

⁷² Artikel 19bis, door artikel 62 van de programmawet van 20 juli 2006 ingevoegd in de organieke wet tot oprichting van de Koninklijke Muntschouwborg.

⁷³ Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Bovendien vermeldt de lijst van begunstigden sinds 2012 tien nieuwe personen, maar artikel 10 van de overeenkomst stelt dat ze drie jaar geldig is, van 1 januari 2004 tot 31 december 2006, en niet stilzwijgend kan worden verlengd.

Antwoord van de administratie

De directeur personeel en administratie preciseert dat de raad van bestuur in het kader van het sociaal globaal plan in 2009 instemde met het principe van een personeelsafbouw door dezelfde modaliteiten toe te passen als de regeling die tussen 2004 en 2006 bestond.

3.4.3 Conclusies en aanbevelingen

Met uitzondering van de weddeschalen van de directeur en van de koorleden, zijn de wedden en de complementen die de bezoldiging van het KMS-personeel uitmaken niet vastgelegd bij koninklijk besluit. Die toestand is niet regelmatig en druist in tegen de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

De bezoldigingen van de meeste personeelsleden en de talrijke weddecomplementen hebben dus geen reglementaire grondslag. Het Rekenhof heeft dat probleem in 2002 al aan de kaak gesteld.

Vermits het verwachte geldelijke statuut moet worden vastgelegd door de regering en door de beheersorganen van de KMS, beveelt het Rekenhof hen in het algemeen aan de wettelijkheid, de verantwoording en de directe en indirecte kosten (administratieve kosten, bijvoorbeeld) van de diverse voorziene weddecomplementen te onderzoeken. Dat onderzoek moet het onder meer mogelijk maken enerzijds de taken te preciseren die gedekt worden door het normale werkstelsel en de maandelijkse bezoldiging, en anderzijds de extra prestaties die daar bovenop komen en die een compensatie verantwoorden. Het onderzoek moet ook betrekking hebben op de gevallen waarbij de prestaties het voorwerp zijn van een tweede arbeidsovereenkomst (overeenkomsten voor kamermuziekconcerten en pedagogische projecten).

Wat de wedden betreft, is het een goede praktijk dat er nieuwe loonklassen worden ontwikkeld op basis van een functieclassificatie. Dat zal bijdragen tot administratieve vereenvoudiging en tot meer transparantie bij het bepalen van de individuele bezoldigingen. Om elk risico op willekeur te vermijden en grip te houden op de uitgave, zou het geldelijke statuut niettemin regels moeten omvatten voor de evolutie van de individuele bezoldiging en het zou die evolutie moeten koppelen aan een evaluatie van het personeelslid.

3.4.3.1 Forfaitaire representatie- en verplaatsingskosten

Volgens het Rekenhof berusten de toegekende forfaits voor representatie- en verplaatsingskosten niet op een analyse van de recurrentie van de werkelijke beroepskosten.

Bovendien wordt het principe zelf van het forfait in vraag gesteld door het feit dat de directieleden zowel de forfaits genieten als een kredietkaart krijgen voor de terugbetaling van werkelijke kosten.

Het Rekenhof beveelt dan ook aan te kiezen tussen een stelsel van forfaitaire vergoedingen en een systeem van terugbetalingen op basis van verantwoordingsstukken. Het wijst erop

dat de regeringscommissaris gevraagd heeft de forfaitaire kosten en de verplaatsingskosten van het personeel te controleren⁷⁴.

3.4.3.2 Naburige rechten

Het Rekenhof stelt eerst en vooral vast dat de regels inzake naburige rechten moeten worden vastgelegd in een door de koning goed te keuren geldelijk statuut. Vermits de muzikanten van de KMS voor een overheidsdienst werken, volstaat het niet hun rechten te verantwoorden louter en alleen op basis van de wet van 30 juni 1994 en op basis van beslissingen van de raad van bestuur.

Bovendien benadrukt het Rekenhof dat de KMS niet kon aantonen dat er een evenwicht is tussen de bedragen die aan het personeel worden betaald en de ontvangsten die de KMS puurt uit de verspreiding van de uitvoering van de werken die het brengt.

3.4.3.3 Flexibiliteitspremies

Het Rekenhof beveelt aan te evalueren in hoeverre de toekenning van flexibiliteitspremies het effectief mogelijk heeft gemaakt minder tijdelijk personeel in te zetten en het opnemen en uitbetalen van overuren te verminderen.

3.4.3.4 Andere weddecomplementen

De KMS heeft komaf gemaakt met de opnamerechten en betaalt in ruil een forfait bij wijze van afkoopsom voor die rechten. In tegenstelling tot wat de door de KMS gebruikte terminologie (opnamerechten) kan laten vermoeden, is die winstdeling van het technisch personeel in de artistieke productie niet vervat in de wet van 30 juni 1994 betreffende het auteursrecht en de naburige rechten.

Wat de vergoedingen voor podiumprestaties betreft, stelt het Rekenhof vast dat die activiteiten vergoeden die inherent zijn aan schouwburchgebonden beroepen waarvoor in een baremieke wedde is voorzien.

3.4.3.5 Voordelen in natura

In verband met het logies dat ter beschikking wordt gesteld van de KMS-directeur benadrukt het Rekenhof dat niet wordt gepreciseerd dat de verhuurder in ruil plaatsen ontvangt voor vertoningen. De tegenwaarde kan dus niet geëvalueerd worden op basis van de overeenkomst die werd gesloten.

In verband met de bedrijfswagens beveelt het Rekenhof aan een beleid uit te tekenen en dat door de raad van bestuur te laten goedkeuren. Dat beleid moet preciseren in welke omstandigheden iemand gebruik mag maken van een wagen en het moet in voorkomend geval voorzien in de gepaste fiscale verwerking van een voordeel in natura.

3.4.3.6 Sociale voordelen geïnspireerd op het stelsel van het statutair personeel

In verband met het systeem van de aanvullende pensioenen herhaalt het Rekenhof zijn aanbevelingen van 2008⁷⁵:

⁷⁴ Koninklijke Muntscouwburg, notulen van de vergadering van de raad van bestuur van 18 juni 2013, punt 6.3.

⁷⁵ Rekenhof, "Koninklijke Muntscouwburg", 165^e Boek, Volume I, p. 304 e.v. Zie www.rekenhof.be.

- waarderingsregels opstellen voor de bestaande verplichtingen en de financiële impact van die maatregelen, en die berekening jaarlijks actualiseren;
- indien de KMS wil verzekeren dat zijn personeel een pensioen geniet dat gelijk is aan dat van een rijksambtenaar: het pensioenreglement uitbreiden en verfijnen, en zich ervan vergewissen of de elementen die niet in het klassieke ambtenarenpensioen zijn opgenomen, wettelijk zijn;
- nagaan of het beheer van de aanvullende pensioenen niet beter kan worden overgelaten aan de Pensioendienst voor de Overheidssector.

Bovendien beveelt het Rekenhof aan de budgettaire houdbaarheid van dat financiële voordeel te evalueren, rekening houdend met de herwaardering van de bezoldigingen die de KMS heeft doorgevoerd.

In verband met de compensatie die wordt gestort in geval van een arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit een afwezigheid wegens ziekte, benadrukt het Rekenhof dat dat stelsel gunstiger kan uitvallen dan dat van de contractuele ambtenaren van de federale overheid.

Tot slot beveelt het Rekenhof de toezichthoudende minister aan de gegrondheid van de verlenging, na 31 december 2006, van de begeleidingsmaatregelen bij ontslag te laten onderzoeken door de regeringscommissarissen. De reikwijdte en de beperking in de tijd van die verlenging, die volgens de directeur personeel en administratie van de KMS berusten op een beslissing van de raad van bestuur uit 2009, moeten eveneens worden onderzocht.

3.5 Weddebeheer

Het Rekenhof heeft onderzocht of het weddebeheer de veiligheid van de betalingen voldoende waarborgde.

3.5.1 Normen

Een goed beheer van de personeelsuitgaven veronderstelt een correcte toepassing van de bepalingen om de wedden en de weddebijslagen te berekenen. Het uit zich ook door actuele informatie over de elementen van die berekening, alsook door internecontrolemaatregelen om de eventuele risico's in de hand te houden en de veiligheid van de betalingen te waarborgen.

3.5.2 Bevindingen

Kenmerkend voor het weddebeheer bij de KMS is dat de verantwoordelijkheid voor de betalingen centraal is geregeld: de centrale administratie bepaalt de geldelijke rechten; de artistieke en technische directies zenden de informatie over de effectieve prestaties van het personeel door; een dienst stelt de individuele rechten vast en berekent deze met behulp van een programma en de boekhouddienst betaalt de personen op basis van die berekening.

Er bestaat een uitzondering op het gecentraliseerd beheer van de betalingen, namelijk met betrekking tot de vergoedingen voor schminken, voor kleding van het technisch personeel dat op het podium aanwezig is en voor de vervanging van snaren van instrumenten. Die drie bijslagen worden rechtstreeks door de boekhouddienst betaald, zonder tussenkomst van de dienst voor de berekening van de rechten.

Er wordt gewaarborgd dat de betalingen in overeenstemming zijn met de door de KMS erkende geldelijke rechten door:

- een interne controle die erin bestaat de individuele betalingen voor een bepaalde maand af te toetsen aan de betalingen van de vorige maand om materiële fouten recht te zetten;
- afgebakende toegangsrechten voor het programma dat wordt gebruikt om de informatie in verband met de betalingen te verwerken;
- een informaticasysteem dat zorgt dat de wijzigingen in de berekening van de rechten kunnen worden getraceerd (volgens de administratie).

Het Rekenhof heeft vastgesteld dat de betalingen effectief stoppen na het beëindigen van de arbeidsrelatie. Er zijn echter twee vaststellingen die voorbehoud in verband met het weddebeheer rechtvaardigen.

Vooreerst hebben de administratieve diensten van de KMS op 7 maart 2013 het recht op 50.002 euro voor 2.174 overuren aan een personeelslid erkend, zonder over voldoende verantwoordingsstukken te beschikken. Die extra prestaties werden betaald in het kader van het ontslag van de betrokkene. De dienst heeft niet de elementen kunnen verstrekken die bewijzen dat de prestaties echt werden geleverd en die verduidelijken in welke omstandigheden een dergelijk uurkapitaal tot stand kon komen.

Antwoord van de administratie

De directeur personeel en administratie preciseert dat het beheer van de overuren in het technisch departement wordt gecoördineerd door een verantwoordelijke, op basis van prestatiefiches die door de respectieve chefs zijn goedgekeurd. Dat document wordt naar de personeelsdienst gestuurd als er iemand wordt ontslagen of wanneer de overuren moeten worden uitbetaald. De personeelsdienst beschikt wel degelijk over dat document dat afkomstig is van het technisch departement, maar kan het niet controleren. In de nieuwe applicatie "Theasoft" zullen de gepresteerde uren op geautomatiseerde wijze worden beheerd.

Vervolgens bleek uit het onderzoek van de maandelijks weddefiches die worden aangemaakt door het programma voor het betalingsbeheer een anomalie die een bron van fouten kan zijn in de toepassing van de fiscale wetgeving. De bedragen die worden toegekend voor representatie- en verplaatsingskosten worden immers opgegeven als terugbetalingen. Volgens de termen van de individuele arbeidsovereenkomsten gaat het echter om bedragen die op forfaitaire basis worden betaald, zonder dat de KMS vraagt om de gemaakte kosten te verantwoorden. Het Rekenhof herinnert eraan dat een vrijstelling van de inkomstenbelasting op een beroepsactiviteit enkel gerechtvaardigd is als het bedrag van een forfait overeenstemt met de werkelijke kosten.

In verband met de huisvesting die ter beschikking wordt gesteld van de vaste orkest-dirigent en van de directeur stelt het Rekenhof tot slot vast dat de administratie van de KMS de stukken waarmee kan worden nagegaan of dat voordeel in natura als dusdanig aan de fiscus wordt aangegeven, niet heeft kunnen voorleggen.

3.5.3 Conclusies en aanbevelingen

Inzake het beheer van de wedden en de bijlagen daarvan is het gecentraliseerd proces dat een onderscheid maakt tussen de dienst die de rechten vestigt en de dienst die de betalingen

uitvoert, een goede praktijk. Het Rekenhof formuleert de aanbeveling de drie vergoedingen waarvoor momenteel enkel de boekhouddienst tussenkomt, in dat proces te integreren.

In verband met de erkenning van het recht op 50.002 euro voor 2.174 overuren aan een personeelslid van de KMS beveelt het Rekenhof de toezichthoudende minister aan de regeringscommissarissen het dossier te laten onderzoeken, net als het systeem voor de registratie van overuren.

Het Rekenhof formuleert tot slot voorbehoud ten aanzien van de goede toepassing van de fiscale wetten. Het baseert zijn voorbehoud op het niet-voorleggen van bewijsstukken. Het Rekenhof beveelt aan naar aanleiding van het uitwerken van het geldelijk statuut, bij het onderzoek van de gegrondheid van de talrijke weddebijlagen die wordt aanbevolen in punt 3.4.3 van dit verslag, ook systematisch de fiscale aspecten ervan te onderzoeken.

Dit verslag is enkel elektronisch beschikbaar en bestaat ook in Franse versie.

Ce rapport est disponible uniquement en version électronique et existe également en français.



ADRES

Rekenhof
Regentschapsstraat 2
B-1000 Brussel

TEL.

+32 2 551 81 11

FAX

+32 2 551 86 22

www.rekenhof.be