

Vergaderjaar 2024–2025

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1274

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 maart 2025

Met deze brief informeer ik uw Kamer, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over de uitvoering van twee moties van het lid Van Baarle (DENK). Omdat beide moties betrekking hebben op de in de modelovereenkomsten van het Rijk opgenomen optionele bepaling om overeenkomsten te kunnen beëindigen wanneer sprake is van een onherroepelijke veroordeling voor discriminatie, worden beide moties in deze Kamerbrief beantwoord.

Op 11 mei 2022 heeft het Kamerlid Van Baarle tijdens het tweeminuten-debat Arbeidsmarktbeleid (SZW) een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht te bezien of de optionele anti-discriminatiebepaling verplicht kan worden opgenomen in de modelovereenkomsten (Kamerstuk 29 544, nr. 1103).

Daarnaast heeft het Kamerlid van Baarle op 15 oktober jl. een motie¹ ingediend (Kamerstuk 36 600 VII, nr. 51) die verzoekt te bevorderen dat de optionele anti-discriminatiebepaling wordt toegepast in de gevallen waarin dit op basis van het huidige wettelijke kader proportioneel is.

Allereerst benadruk ik dat ik het belangrijk vind dat de rijksoverheid zaken doet met integere bedrijven en organisaties. Hier wordt bij het inkoop- en aanbestedingsproces op verschillende momenten en met diverse instrumenten aandacht aan besteed. Het hanteren en toepassen van de anti-discriminatiebepaling in overeenkomsten is één van die instrumenten.

De motie over het verplicht opnemen van de optionele anti-discriminatiebepaling is voor advies voorgelegd aan de interdepartementale werkgroep die gespecialiseerd is in het opstellen van de modelovereen-

¹ De oorspronkelijke motie is door Van Baarle ingediend tijdens het begrotingsdebat BZK op 10 oktober 2024 (Kamerstuk 36 600 VII, nr. 33), welke is opgevolgd door de gewijzigde motie van 15 oktober 2024 (Kamerstuk 36 600 VII, nr. 51).

komsten en de Algemene Rijksvoorwaarden voor de Rijksoverheid (hierna: de werkgroep).

De werkgroep heeft aangegeven dat zij het opnemen van een dergelijke verplichting standaard in alle modelovereenkomsten juridisch onmogelijk acht. Dit komt omdat op grond van de Aanbestedingswet 2012 en de Gids Proportionaliteit deze bepaling alleen kan worden opgenomen als dit in het licht van de aard van de overeenkomst proportioneel is. Daarvoor moet worden beoordeeld of de bepaling in redelijke verhouding staat tot het voorwerp van de opdracht. Bij overeenkomsten waarbij arbeidsrelaties aan de orde zijn, is dat doorgaans het geval en ligt het in de rede om deze bepaling op te nemen. Zo bevat de *model Raamovereenkomst inhuur flexibele arbeidskrachten op basis van een uitzendovereenkomst* standaard de betreffende bepaling waarin is opgenomen dat de overeenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd wanneer sprake is van een onherroepelijke veroordeling voor discriminatie. Het moet dan gaan om een onherroepelijke veroordeling van de opdrachtnemer, of van personeel van opdrachtnemer onder bepaalde voorwaarden.² Dat is gelet op de aard van de opdracht – inhuur flexibele arbeidskrachten – proportioneel. Bij opdrachten waar geen arbeidsrelaties aan de orde zijn, kortlopende opdrachten en/of opdrachten met een beperkt financieel belang zal dat doorgaans niet het geval zijn. Om die reden is deze bepaling in de andere modelovereenkomsten bewust optioneel gemaakt om deze afweging afhankelijk van de soort opdracht te kunnen maken.

Tot slot is het in het kader van bovenstaande nog van belang om op te merken dat er nog veel meer strafrechtelijke feiten en omstandigheden zijn, die tot een onherroepelijke veroordeling kunnen leiden. Ook daarvoor geldt dat die vanuit juridisch oogpunt, mede gelet op het proportionaliteitsbeginsel, niet standaard als ontbindingsgrond in een overeenkomst kunnen worden opgenomen, omdat ze niet in redelijke verhouding staan tot het voorwerp van de opdracht. Dit laat overigens onverlet de mogelijkheid om in een concreet geval een overeenkomst op basis van de Algemene Rijksvoorwaarden op te kunnen zeggen.

Ik deel, samen met de Minister van SZW, hierin de mening van de werkgroep.

Het maken van de afweging om de optionele bepaling onderdeel te laten uitmaken van een overeenkomst, maakt vanzelfsprekend al onderdeel uit van het inkoop- en aanbestedingsproces. Daarnaast is informatie over de toepassing van de anti-discriminatiebepaling opgenomen in de informatievoorziening van PIANOo – Expertisecentrum Aanbesteden, waarvan de website veelvuldig wordt gebruikt door zowel het Rijk als decentrale overheden.

Om, zoals de motie verzoekt, het toepassen van de anti-discriminatiebepaling binnen de rijksoverheid te bevorderen in de gevallen waarin dat op basis van het huidige wettelijke kader proportioneel is, zal aanvullend op bovenstaande het onderwerp onder de aandacht gebracht worden bij de relevante rijksonderdelen die betrokken zijn bij inkoop. In aansluiting hierop zal in kaart worden gebracht en bijgehouden worden hoe vaak er sprake is van beëindiging van een overeenkomst wegens een onherroepelijke veroordeling voor discriminatie. Tot slot zal de anti-discriminatie-

² In geval van een onherroepelijke veroordeling voor discriminatie van personeel van opdrachtnemer, moet het gaan om een persoon die lid is van een bestuurs-, leidinggevend of toezicht houdend orgaan van opdrachtnemer of daarin vertegenwoordigings-, beslissings-, of controlebevoegdheid heeft.

bepaling in aanmerking worden genomen wanneer bij de actualisatie van de rijksinkoopstrategie mogelijkheden worden onderzocht om rijksinkoopbeleid ten aanzien van diversiteit en inclusie op te stellen.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.J.M. Uitermark