Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

TER BESLUITVORMING

Nota actief openbaar
Ja

Onze referentie
2025-0000029500

Datum
16 januari 2025

Opgesteld door
[redacted]

Samengewerkt met

Bijlage(n)
1

Aan Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Van DGDOO

nota

Discriminatie en anti-discriminatiebepaling in (model)overeenkomsten

Aanleiding
Moties van het lid Van Baarle (DENK) d.d. 11 mei 2022 (SZW) en 15 oktober 2024 (BZK) inzake de in de modelovereenkomsten van het Rijk opgenomen optionele bepaling om overeenkomsten te kunnen beëindigen wanneer sprake is van een onherroepelijke veroordeling voor discriminatie. Vanwege de onderlinge samenhang tussen deze moties, worden beiden in de Kamerbrief beantwoord.

Geadviseerd besluit
Instemmen met de inhoud van de Kamerbrief die mede namens de minister van SZW wordt verstuurd. De Kamerbrief ligt parallel voor bij de minister van SZW.

Kern
Op 11 mei 2022 heeft het Kamerlid Van Baarle tijdens het tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid (SZW) een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht te bezien of de optionele anti-discriminatiebepaling verplicht kan worden opgenomen in de modelovereenkomsten (Kamerstukken II, 2021/2022, 29 544, nr. 1103).
Daarnaast heeft het Kamerlid van Baarle op 15 oktober jl. een motie[1] ingediend (Kamerstukken II, 2024/2025, 36 600, nr. 51) die verzoekt te bevorderen dat de anti-discriminatiebepaling wordt toepast in de gevallen waarin dit op basis van het huidige wettelijke kader proportioneel is.

De vraag met betrekking tot het verplicht opnemen van de optionele anti-discriminatiebepaling is voorgelegd aan de interdepartementale werkgroep die gespecialiseerd is in het opstellen van de modelovereenkomsten en de Algemene Rijksvoorwaarden voor de Rijksoverheid.
De werkgroep heeft aangegeven dat zij het opnemen van een dergelijke verplichting standaard (i.p.v. optioneel) in alle modelovereenkomsten – gelet op de Aanbestedingswet 2012 en de Gids Proportionaliteit – juridisch onmogelijk acht.
Daarnaast wordt in de Kamerbrief uiteengezet hoe het toepassen van de anti-discriminatiebepaling bevorderd gaat worden in die gevallen waarin dat op basis van het huidige wettelijke kader proportioneel is.

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

Toelichting

Op grond van de Aanbestedingswet 2012 en de Gids Proportionaliteit kan een bepaling alleen 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 andersoortige opdrachten 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.

Wat betreft het bevorderen van het toepassen van de anti-discriminatiebepaling in die gevallen waarin dat gelet op het huidige wettelijke kader proportioneel is, wordt allereerst benadrukt dat het maken van de afweging om de optionele bepaling onderdeel te laten uitmaken van een overeenkomst, vanzelfsprekend al onderdeel uitmaakt 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. Verder zal het onderwerp wederom 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-discriminatiebepaling 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.

[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 toezichthoudend orgaan van opdrachtnemer of daarin vertegenwoordigings-, beslissings-, of controlebevoegdheid heeft.