

Vergaderjaar 2024–2025

36 600 VII

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (VII) voor het jaar 2025

E

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 4 februari 2025

Inleidende opmerkingen

Met belangstelling hebben wij kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en voor Digitalisering over het wetsvoorstel tot Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (VII) voor het jaar 2025. We danken de leden voor hun inbreng en gaan graag in op de in het verslag gestelde vragen.

In deze nota zijn de vragen en opmerkingen uit het verslag integraal opgenomen in cursieve tekst en de beantwoording van de vragen in gewone typografie. Daarbij is de volgorde van het verslag aangehouden. Om naar vragen en antwoorden te verwijzen, zijn de vragen genummerd.

1. Inleiding

*De leden van de fractie van **GroenLinks-PvdA** hebben kennisgenomen van het voorstel en hebben daarover enkele vragen.*

*De leden van de **SP**-fractie hebben een aantal vragen over de gevolgen van de begroting voor goed bestuur en de uitvoering van taken.*

*De leden van de **PvdD**-fractie hebben kennisgenomen van het voorstel en wensen hierover enkele vragen te stellen.*

*Met grote zorg hebben de leden van de **Volt**-fractie kennisgenomen van Begrotingsstaten Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2025 en hebben nog een aantal vragen bij dit voorstel.*

2. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van GroenLinks-PvdA

De Algemene Rekenkamer stelt in haar advies over de begrotingen 2025 dat «Voor het goed uitoefenen van het budgetrecht is naast financiële informatie ook beleidsinformatie nodig: waaraan wordt geld besteed en wat zijn de beoogde resultaten? Ook zijn risico's en onzekerheden voor de uitvoering van plannen in de meeste ontwerpbegrotingen van de ministeries niet duidelijk in beeld gebracht, terwijl die informatie juist belangrijk is om verrassingen in beleidseffecten of geld te voorkomen en het budgetrecht goed uit te kunnen oefenen. In de meeste ontwerpbegrotingen is er geen aandacht voor risico's in financiën of resultaten, zoals:

- De ombuigingen op het ambtelijk apparaat en op externen die in de ontwerpbegrotingen van de ministeries zijn ingeboekt is vooral een technische maatregel, want veelal ontbreken concrete plannen».*¹

Het amendement Bontenbal (36 600 VIII, nr. 141) vergroot dit door de Algemene Rekenkamer benoemd knelpunt. Het amendement kent een jaarlijkse taakstelling van 174 miljoen euro. Dit amendement ziet op dekking van het maatregelenpakket voor de OCW-begroting. De taakstelling wordt primair bereikt door een aanvullende, proportionele korting op het apparaat van de Rijksoverheid, met name op personeelskosten, waarbij politie (bewaken en beveiligen), krijgsmacht, inlichtingen- en veiligheidsdiensten, COA, IND en het rechtsbestel inclusief DJI, en uitvoering die ziet op de rechtsbescherming van burgers, zijn uitgezonderd. Hierbij is een bredere, niet-beleidsinhoudelijke invulling door de regering mogelijk, zoals het beperken van de reguliere prijsindexatie.

Conform het verzoek van het Tweede Kamerlid Dassen heeft de Minister van BZK, als coördinerend Minister op deze taakstelling, de Tweede en Eerste Kamer geïnformeerd over de consequenties van de taakstelling. De Minister geeft aan «dat de precieze gevolgen van deze taakstelling afhangen van de keuzes die de ministeries maken, en dat deze op dit moment nog niet worden aangegeven. De ministeries zullen hierover in 2025, op een volgend begrotingsmoment, verantwoording afleggen aan het parlement».

Vraag 1: *Hierover hebben de leden van de fractie van GroenLinks-PvdA de volgende vragen in het kader van een ordelijke en integrale beoordeling van de rijksbegroting en de gevolgen.*

Hoe ziet de regering het begrotingsproces van deze ombuigingen op het ambtelijk apparaat en de aanvullende taakstelling van het amendement Bontenbal voor zich in relatie tot het budgetrecht van de Eerste Kamer? Wordt deze ombuiging en aanvullende taakstelling in z'n geheel, verdeeld over de verschillende ministeries, concreet gemaakt bij reguliere begrotingsmomenten, de voorjaars- en/of najaarsnota? Of worden deze taakstellingen middels verschillende suppletoire begrotingen aan de beide parlementen ter besluitvorming voorgelegd?

Zowel de in het Hoofdlijnenakkoord afgesproken budgettaire taakstelling als de aanvullende taakstelling vanwege het amendement-Bontenbal is verwerkt in de ontwerpbegrotingen die nu bij de Eerste Kamer voorliggen. De verdeling van de taakstelling over de verschillende ministeries heeft dus al plaatsgevonden en is akkoord bevonden door de Tweede Kamer. De aanvullende taakstelling is over de ministeries verdeeld zoals toegelicht in tabel 3 van het genoemde amendement. De verdere invulling van de aanvullende taakstelling door de ministeries vindt zoveel mogelijk

¹ Kamerstukken II, 2024/25 36 600, nr. 36

plaats bij de Voorjaarsnota. De Voorjaarsnota wordt, zoals gebruikelijk, behandeld in de Tweede en de Eerste Kamer.

Vraag 2: *De leden zijn van mening dat vanwege een goede en samenhangende beoordeling het noodzakelijk is om deze ombuigingen en taakstelling in samenhang, en voorzien van de effecten, risico's en uitvoeringsonzekerheden voor te leggen aan de Eerste Kamer? Deelt de Minister, vanuit haar coördinerende rol, deze visie? Zo nee, waarom niet?*

De rijksbrede taakstelling is een budgettaire taakstelling. Bij Voorjaarsnota 2025 moeten de verschillende ministeries hun deel van de taakstelling budgettair verwerken. Daarbij verwacht ik dat de ministeries inzichtelijk maken wat de taakstelling voor het ministerie (en de daaronder hangende uitvoeringsorganisaties en/inspectiediensten) betekent. Verschillende door de Tweede Kamer aangenomen moties roepen hiertoe ook op. De verantwoording aan de beide Kamers loopt via de gebruikelijke verantwoordingsmomenten, waarbij het rijksbrede beeld – op basis van de verantwoordingsstukken van de ministeries – volgt uit de jaarlijkse Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk (JBR) vanuit mijn ministerie. De ingestelde Ministeriële Commissie Taakstelling Rijksoverheid (MCTR) ziet toe op de samenhang en de voortgang rondom de doelstelling zoals benoemd in het Regeerprogramma.

Vraag 3: *Het Centraal Planbureau, Planbureau voor de Leefomgeving en Sociaal en Cultureel Planbureau constateren in hun gezamenlijke reflectie dat het kabinet «hier en nu» prioriteert ten opzichte van de dimensies «later» en «elders». Daarom de volgende vraag. Is de regering bereid om bij de nadere invulling van de ingeboekte bezuinigingen en de taakstelling van het amendement Bontenbal de effecten en risico's van alle dimensies in beeld te brengen en te houden, inclusief maatregelen om eventuele risico's te beperken?*

Het budgettaire karakter van de taakstelling maakt dat het primair aan de verschillende bewindspersonen is om de taakstelling verstandig en realistisch te dekken. Zoals aangegeven in de beantwoording van vraag 2, moeten de verschillende bewindspersonen bij Voorjaarsnota 2025 zoveel mogelijk aangeven hoe ze dit (financieel) verantwoord en realistisch doen. Het rijksbrede beeld schets ik op basis van de jaarlijkse JBR en zal ook besproken worden in de MCTR.

Vraag 4: *De uitvoeringskracht van de Rijksoverheid staat onder druk. Vele rapporten van afgelopen jaar bevestigen deze analyse. De Raad voor het Openbaar Bestuur pleitte recent in haar ongevraagd advies «naar een uitvoerende macht»² voor een fundamentele herijking binnen de Rijksoverheid.*

Is dit ongevraagd advies, met een pleidooi voor een verbetering van de uitvoeringskracht van de Rijksoverheid, een uitgangspunt bij het afwegen van de nader in te vullen ombuigingen en de taakstelling van amendement Bontenbal? Zo nee, waarom niet? Zo ja, kan de regering aangeven hoe ze dit uitgangspunt in het afwegingskader een plek gaat geven?

Zoals eerder expliciet door mij en andere bewindspersonen richting de Tweede Kamer is uitgesproken, is een van de uitgangspunten van de rijksbrede taakstelling uit het Hoofdlijnenakkoord om de kwaliteit van de (dienstverlening van de) uitvoering van de Rijksoverheid – ook in de toekomst en gelet op de verwachte aanhoudende krachte op de arbeids-

² <https://www.raadopenbaarbestuur.nl/actueel/nieuws/2024/11/21/advies-naar-een-uitvoerende-macht>

markt – zoveel mogelijk in stand te houden. Dit laat onverlet dat Ministers er toe kunnen besluiten om ook van uitvoeringsorganisaties te vragen om een deel van de opgelegde taakstelling te dragen.

3. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de SP

Vraag 5: *Zijn de gevolgen van de rijksbrede taakstelling op het ambtenarenapparaat duidelijk voor de uitvoering van taken en voor het bestuur? Zo nee, op welke wijze gaat de regering ervoor zorgen dat de uitvoering van taken niet zal resulteren in een verdere afbraak van de kwaliteit van de uitvoering? Hoe gaat de regering ervoor zorgen dat nu de invulling van de taakstelling aan ieder afzonderlijk ministerie wordt overgelaten er geen keteneffecten ontstaan tussen ministeries omdat ieder ministerie zijn eigen prioriteiten kan stellen? Hoe verhoudt zich dit tot de ministerie overstijgende verantwoordelijkheid van goed en samenhangend bestuur van de Minister? Is de regering bereid om te bezien of de eerder aan gemeenten en provincies overgedragen taken nog wel op de juiste plek zijn belegd indien er voor die taken onvoldoende financiering beschikbaar is om een zorgvuldige uitvoering door gemeenten en provincies te waarborgen?*

De eerder genoemde MCTR is ingesteld om (politiek) zicht te houden op en sturing te kunnen geven aan het rijksbrede karakter van de taakstelling. Ik zie het als mijn taak, gelet op mijn coördinerende verantwoordelijkheid, om binnen de MCTR aan de bel te trekken wanneer ik keteneffecten of andere ongewenste effecten signaleer.

Zoals ook vermeld in het regeerprogramma is het voor een sterk bestuur van belang dat taken en bevoegdheden aan het best passend bestuurlijk niveau worden toebedeeld en dat medeoverheden hun taken overal in Nederland kunnen uitvoeren: ambities, taken, middelen en uitvoeringskracht – en democratische controle daarop – moeten in balans zijn. Periodiek wordt in het Overhedenoverleg (gesprek tussen een kabinetsdelegatie en de voorzitters van de VNG, IPO en UvW) stilgestaan bij de vraag of er sprake is van een goede balans. Daarnaast wordt een Beleidskader decentraal en gedeconcentreerd bestuur opgesteld met een afwegingskader voor de toedeling van taken en bevoegdheden.

Sinds 2023 wordt er in het kader van de Uitvoerbaarheidstoets Decentrale Overheden (UDO) stelselmatig bij nieuw beleid of aanpassing van bestaand beleid nagegaan of er een balans is tussen: ambitie, taken, middelen (financieel als qua bevoegdheden) en uitvoeringskracht (menskracht, praktisch uitvoerbaar/organisatie). Uitgangspunt hierbij is dat de (koepels van) decentrale overheden vanaf de start aan tafel zitten om mee te denken over de vormgeving van uitvoerbaar beleid. Mijn ministerie adviseert over passende bestuurlijke en financiële arrangementen. Waar nodig worden uitvoeringstoetsen uitgevoerd, zodat duidelijk wordt of en hoe het nieuwe beleid uitvoerbaar is voor provincies en gemeenten. Daar waar sprake is van nieuwe of aangepaste taken wordt artikel 2 Financiële-verhoudingswet of in geval van medebewindstaken artikel 108 Gemeentewet lid 3 toegepast.

Voor antwoord op de vragen over de gevolgen voor de uitvoering van taken en voor het bestuur verwijs ik naar mijn antwoord op vraag 2.

4. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de PvdD

Artikel 14 heeft betrekking op het Slavernijverleden: fonds en herdenkingscomité.

«Op 19 december 2022 heeft de Minister-President namens de regering excuses aangeboden voor het handelen van de Nederlandse staat in het verleden: postuum aan alle tot slaaf gemaakten die wereldwijd onder dat handelen hebben geleden, aan hun dochters en zonen, en aan al hun nazaten tot in het hier en nu. Aan de excuses van de regering zijn maatregelen verbonden die gericht zijn op kennis en bewustwording, erkenning en herdenken en de doorwerking en verwerking van het trans-Atlantisch slavernijverleden (...)», aldus de regering.³

De gelden uit het fonds dienen dus besteed te worden aan «kennis en bewustwording, erkenning en herdenken en de doorwerking en verwerking van het trans-Atlantisch slavernijverleden».

Dat uitgangspunt geldt blijkens de toelichting zowel voor het deel van het fonds dat in Europees Nederland zal worden ingezet, als voor het deel dat voor het Caraïbisch deel van het Koninkrijk beschikbaar wordt gesteld. Dat laatste deel betreft € 33,3 mln. voor de subsidieregeling voor maatschappelijke initiatieven en € 33,3 mln. voor andere maatregelen die gericht zijn op kennis en bewustwording. De onderstreping is toegevoegd om aan te geven dat de subsidie voor maatschappelijke initiatieven gericht moet zijn op kennis en bewustwording.

Wat betreft het deel van het fonds dat in Europees Nederland zal worden ingezet, blijkt dat het kabinet besloten heeft om uit dat fonds € 1,7 miljoen beschikbaar te stellen voor het ontwikkelen en inzetten van een publiekscommunicatie in aansluiting op de campagne «Meld het wel! Discriminatie.nl».⁴

Vraag 6: Kan de regering bevestigen dat die campagne betrekking heeft op alle vormen van discriminatie en gefinancierd zou moeten worden uit de gelden die ingezet worden voor de rijksbrede aanpak van discriminatie.

In dat verband verwijzen de leden naar bijvoorbeeld pagina 12 van de memorie van toelichting bij de begroting waarin wordt aangegeven:

«We treden daadkrachtig op tegen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie, racisme, antisemitisme en moslimhaat. Met de Rijksbrede aanpak van discriminatie, gecoördineerd door BZK, zorgen we ervoor dat mensen in waardigheid vrij en veilig kunnen samenleven en dat de ervaring van discriminatie afneemt. Ook in 2025 zal daarom uitvoering worden gegeven aan het Nationaal programma tegen discriminatie en racisme. Ook zal de herziening van het stelsel van antidiscrimatievoorzieningen verder vorm krijgen, evenals de uitbreiding van de gelijkebehandelingswetgeving naar Caribisch Nederland en de brede campagne meldingsbereidheid.»

Vraag 7: Kan de regering bevestigen dat de gelden uit het slavernijfonds bestemd zijn voor specifiek de kennis en bewustwording, erkenning en herdenken en de doorwerking en verwerking van het verleden van degenen wier voorouders met slavernij te maken hebben gehad? Zo ja, moet dan niet geoordeeld worden dat het gebruik van die € 1,7 miljoen uit het fonds oneigenlijk is. Is de regering bereid om te bevorderen dat dit bedrag weer wordt aangezuiverd?

Vragen 6 en 7 beantwoord ik in samenhang. Er is geen sprake van oneigenlijk gebruik van de financiële middelen. Een van de uitgangspunten voor de maatregelen die worden gefinancierd is het creëren van

³ Kamerstukken II 2024/25, 36 600 VII, nr. 2, p. 69.

⁴ Kamerstukken I 2023/24, 36 284, H, p. 3.

bewustwording bij het brede publiek over het alledaags racisme in de huidige maatschappij⁵. Dit sluit aan bij de inzet van het kabinet om na het maken van de excuses in te zetten op het vergroten van kennis en bewustwording bij het brede publiek over de doorwerking van het slavernijverleden.

Een deel van het slavernijverledenfonds is bestemd voor beleidsintensiveringen van de departementen betrokken bij het vervolgtraject excuses slavernijverleden. Het betreft intensiveringen van het reeds lopende beleid, zoals het antidiscriminatiebeleid, waarvoor op dat moment geen andere financiering beschikbaar was uit de reguliere begroting. Bij de voorstellen is rekening gehouden met onder meer de betrokkenheid van de nazaten en het leveren van een duurzame bijdrage aan het bovengenoemde doel.

De publiekscommunicatie zal gericht zijn op het vergroten van kennis van burgers over de mogelijkheden om discriminatie te melden, het vergroten van het vertrouwen in de instanties die deze meldingen verwerken en het wegnemen van eventuele drempels voor het doen van aangifte of melding. Daarbij wordt specifiek rekening gehouden met de meest voorkomende gronden van discriminatie, namelijk herkomst, evenals met de verschillende vormen van ervaren discriminatie, zoals bovengenoemd alledaags racisme voortkomend uit het slavernijverleden.

Wat betreft de inzet van gelden uit het fonds op het Caraïbisch deel van het Koninkrijk geldt dat subsidie voor maatschappelijke initiatieven gericht moet zijn op kennis en bewustwording van het trans-Atlantisch slavernijverleden.

Bij de viering van het 70-jarig bestaan van het Statuut, georganiseerd door de Raad van State op 13 december 2024, sprak de Staatssecretaris voor Koninkrijkszaken de genodigden toe. Onder meer meldde hij:

«In dit kader biedt ook de 66 miljoen euro uit het fonds slavernijverleden mogelijkheden voor de eilanden. De voorwaarden maken het mogelijk om te investeren in tastbare projecten die direct bijdragen aan de economie en levensstandaard van de bevolking. Denk aan startende ondernemers die met een klein kapitaal hun bedrijf kunnen laten groeien. Denk aan vernieuwende projecten op het gebied van, onderwijs, sport, vitaliteit en mental health. Zo geven we de regie over de toekomst aan de inwoners zelf.»⁶

Vraag 8: *Kan de regering bevestigen dat de investeringen die hier genoemd worden, niet vallen onder de voorwaarden voor subsidie die aan het Slavernijfonds zijn verbonden? Zo nee, kan de regering dan aangeven hoe die subsidies in direct verband zouden staan met maatschappelijke initiatieven die gericht moeten zijn op kennis en bewustwording van het trans-Atlantisch slavernijverleden?*

Op 1 juli 2024 is in de Staatscourant een subsidieregeling voor maatschappelijke initiatieven gepubliceerd⁷. Deze wordt op dit moment geoperationaliseerd. De subsidieregeling ziet enerzijds toe op de mogelijkheid voor maatschappelijke initiatieven om zichzelf door te

⁵ Zie ook de brief van 12 november 2024, Kamerstukken I, 2024–2025, 36 284, I

⁶ Speech Staatssecretaris Szabó over 70 jaar Statuut, 16 december 2024 via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/12/16/speech-zsolt-szabo-over-70-jaar-statuut>

⁷ Staatscourant 2024, 21888

ontwikkelen. Anderzijds kunnen maatschappelijke initiatieven projectaanvragen indienen op een verscheidenheid aan onderwerpen. Deze zien bijvoorbeeld toe op de ontwikkeling van educatieve programma's om de veerkracht van de samenleving te vergroten, (economische) empowerment van de gemeenschap en kennis van en bewustwording over de impact van het slavernijverleden op de mentale en fysieke gezondheid.

Vraag 9: *Bij de behandeling van de Begrotingsstaten Koninkrijksrelaties en BES-fonds 2025 is door middel van een amendement Eerdmans c.s.⁸ in artikel 2 Slavernijverleden het verplichtingenbedrag en het uitgavenbedrag verlaagd met 0,8 miljoen. Dat bedrag is toegewezen aan «versterking rechtsstaat» ten behoeve van grensbewaking door de Koninklijke marechaussee.*

Kan de regering bevestigen dat die wijziging in strijd is met het doel van de verdeling van de gelden van het Slavernijfonds waarover op pagina 69 van de memorie van toelichting van de begroting BZK wordt gesproken?

Vraag 10: *Is de regering bereid om te bevorderen dat het slavernijfonds-gedeelte voor het Caraïbisch deel van het Koninkrijk alsnog wordt aangezuiverd met 0,8 miljoen?*

Vraag 11: *Kan de regering bevestigen dat het verminderen of voor oneigenlijke doelen gebruiken van de gelden uit het Slavernijfonds nadat de Nederlandse regering excuses heeft gemaakt en in dat licht het Slavernijfonds in het leven heeft geroepen, een ernstige inbreuk maakt op de eisen die een betrouwbare overheid in acht moet nemen en dit door groepen die met een slavernijverleden te maken hebben gehad, als een klap in het gezicht zal worden ervaren?*

Bovenstaande vragen worden in samenhang beantwoord. De € 800.000 waar het amendement-Eerdmans c.s. op toeziet waren de uitvoeringskosten die nodig zijn om uitvoering te kunnen geven aan de € 66 miljoen die vanuit het fonds (€ 200 mln. zoals toegezegd door het kabinet-Rutte IV) op de begroting van Koninkrijksrelaties (artikel 2) staat. Zoals de Staatssecretaris heeft benadrukt tijdens de begrotingsbehandeling Koninkrijksrelaties⁹ en de informerende brief over de amendementen naar aanleiding van de begrotingsbehandeling (Kamerstuk 36 600 IV, nr. 26) zullen de bestaande afspraken conform de beleidsdoelstellingen in begrotingshoofdstuk Koninkrijksrelaties (IV) onveranderd uitgevoerd worden. De inzet voor 2025 vanuit het directoraat-generaal Koninkrijksrelaties waarvoor de genoemde 800.000 euro was gereserveerd zal binnen de staande organisatie worden opgevangen zonder een beroep te doen op het slavernijfonds. Voor het overige zullen alle uitvoeringskosten ten laste worden gebracht van het beleidsbudget slavernijverleden. De middelen behouden hiermee hun beleidsdoelstelling en de activiteiten zullen ongewijzigd doorgang vinden.

5. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van Volt

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet verbiedt discriminatie maar desondanks komt dit toch voor in de samenleving en ook binnen de Rijksoverheid. In de begrotingsstaten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) voor 2025 wordt aandacht geschonken aan het aanpakken van discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid.

⁸ Kamerstukken II 2024/25, 36 600 IV, nr. 10.

⁹ Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (VII) voor het jaar 2025 (36 600 VII) (inclusief gemeentefonds (36 600-B) en provinciefonds (36 600-C)) 1e TK | Tweede Kamer der Staten-Generaal

De leden van de Volt-fractie hebben daar een aantal vragen over in kader van de uitvoerbaarheid en effectiviteit.

Vraag 12: *In de begrotingsstaten zijn op er verschillende plekken budgetten opgenomen om discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid aan te pakken, kan de regering een helder overzicht geven van alle budgetten die hiervoor beschikbaar zijn?*

De departementen zijn verantwoordelijk voor hun eigen begroting. Dit brengt met zich mee dat er geen integraal overzicht is van welke budgetten beschikbaar zijn voor de aanpak van discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid.

Op 16 april 2024 is een overzicht van de uitgaven op de aanpak discriminatie met de Tweede Kamer gedeeld¹⁰. In het overzicht is per betrokken departement aangegeven of de maatregelen uit het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2023 extra middelen of een aanpassing van de begroting vragen; uit welke begrotingen de maatregelen worden gefinancierd en zo mogelijk een (totaal)bedrag van de maatregelen. In het nieuwe Nationaal Programma zal een overzicht voor de nieuwe maatregelen worden toegevoegd. Het programma wordt dit voorjaar verwacht.

Het is niet eenvoudig om een heel precies overzicht te geven van de kosten van de maatregelen, omdat niet alle maatregelen expliciet gelabeld zijn als «aanpak van discriminatie en racisme». Deels vragen de werkzaamheden voor de aanpak van discriminatie en racisme alleen om inzet van capaciteit, zoals aanpassingen van wetgeving op het terrein van gelijke behandeling, wat valt onder reguliere werkzaamheden van beleidsdirecties. De middelen die bij het Ministerie van BZK beschikbaar zijn voor de aanpak van discriminatie en racisme staan op artikel 1. Deze middelen zijn gefaseerd beschikbaar gekomen, namelijk naar aanleiding van de kinderopvangtoeslagaffaire (POK-enveloppe), Voorjaarsnota 2023 en 2024 en het regeerprogramma van het kabinet-Schoof.

Vraag 13: *Hoe gaat de regering de effectiviteit meten van de budgetten die zijn gereserveerd voor het bestrijden van discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid? Zijn er concrete doelen gesteld, en zo ja, welke zijn deze?*

In het volgende Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme worden concrete doelen benoemd om discriminatie en racisme aan te pakken. De doelen zullen zich onder andere focussen op het beleid binnen de Rijksoverheid. Daarnaast zal er in het programma expliciet aandacht besteed worden aan het evalueren en meten van het discriminatiebeleid. Het Nationaal Programma wordt in het voorjaar 2025 verwacht.

Vraag 14: *Hoe wordt bepaald welke onderdelen van de Rijksdienst het meeste aandacht en middelen krijgen binnen de aanpak van discriminatie en racisme?*

Op basis van signalen uit de maatschappij worden er prioritaire terreinen binnen de aanpak discriminatie geïdentificeerd. Voor het Ministerie van BZK betekent dit, bijvoorbeeld, dat er middelen beschikbaar zijn gemaakt voor de aanpak van online discriminatie, naar aanleiding van groeiende zorgen over discriminatie in het digitale domein. Om te komen tot een plan van aanpak zijn werksessies gehouden en interviews afgenomen met maatschappelijke organisaties, kennis- en wetenschapsinstellingen en uitvoerende overheidsorganisaties. Daarnaast heeft de Nationaal

¹⁰ Kamerstukken 2023–2024, 30 950, nr. 365

Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) een verbindende rol om maatschappelijke signalen op te halen en daarmee de aanpak van discriminatie te versterken. Ten slotte is er aandacht voor generieke maatregelen die inzetten op alle vormen van discriminatie, zoals het versterken van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Het versterken van het stelsel van ADV's draagt bij aan het bieden van ervaren onafhankelijke bijstand en ondersteuning aan mensen die discriminatie ervaren.

Vraag 15: *Hoe werken ministeries samen om discriminatie aan te pakken, en hoe wordt voorkomen dat middelen versnipperd worden over verschillende projecten?*

Op verschillende ambtelijke niveaus vinden er interdepartementale overleggen plaats die zich richten op de aanpak van discriminatie, zoals in de interdepartementale stuurgroep discriminatie en racisme onder gedeeld voorzitterschap van directeuren-generaal van BZK en SZW. Via deze weg blijven de ministeries onderling op de hoogte van de aanpak van discriminatie op verschillende terreinen. Bovendien wordt er binnen deze overlegstructuren besproken hoe de departementen kunnen samenwerken om de aanpak te versterken. Daarnaast heeft de NCDR een belangrijke sleutel in handen om met de samenleving, partijen en organisaties, NGO's en de Rijksoverheid de aanpak van discriminatie te versterken en versnippering te voorkomen.

Vraag 16: *Zijn er middelen specifiek gericht op bepaalde groepen binnen de Rijksoverheid die extra kwetsbaar zijn voor discriminatie? Zijn er middelen specifiek gericht op bepaalde groepen binnen de Rijksoverheid die discriminatoir gedrag vertonen?*

Binnen de aanpak van discriminatie en de bevordering van inclusie bij het Rijk zijn geen middelen vrijgemaakt voor groepen die we beschouwen als extra kwetsbaar voor racisme en discriminatie. Het beleid tegen discriminatie en voor inclusie op de werkvloer is gericht op alle groepen die daar risico op lopen. Wel experimenteert de Rijksoverheid met beleid dat is vormgegeven met specifieke doelgroepen voor ogen, zoals de pilot transitieverlof voor transgender personen. Maatregelen met betrekking tot werving- en selectieprocessen zijn eveneens meestal generiek van aard. Enkele maatregelen zouden kunnen worden gezien als maatregelen gericht op specifieke groepen, zoals de banenafpraak voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Er is daarnaast een «meetbare ambitie» om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de (sub)top van de overheid en om te komen tot een personeelsbestand dat representatief is voor de culturele diversiteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Over de banenafpraak en de meetbare ambitie wordt gerapporteerd in de JBR.

Met betrekking tot de vraag naar middelen die worden gericht op specifieke groepen binnen de Rijksoverheid die discriminatoir gedrag vertonen: ook dat is niet het geval. In de begroting zijn er wel middelen gereserveerd voor de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. De Staatscommissie ontwikkelt een doorlichtingsinstrument die overheidsorganisaties kunnen gebruiken om erachter te komen of er in hun organisatie sprake is van risicofactoren die tot institutionele discriminatie kunnen leiden. Het instrument is ontwikkeld voor overheidsdiensten met burgercontacten, zoals uitvoeringsorganisaties en gemeenten. Daarnaast wordt er nu ook gewerkt aan een doorlichtingsinstrument voor beleidsdirecties. Het doorlichtingsinstrument zal bijdragen aan het vergroten van bewustwording over mogelijke risico's op discriminatie binnen de rijksoverheid.

Vraag 17: *Hoe wordt gewaarborgd dat alle ministeries en overheidsdiensten de aanpak van discriminatie op effectieve wijze implementeren?*

In de nationale programma's tegen discriminatie en racisme wordt stilgestaan bij het meten van voortgang van beleidsinzet en -maatregelen. Dit is onder andere opgenomen in het verkeerslichtenoverzicht. In het nieuwe Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme zal er worden stilgestaan bij de voortgang van de aanpak discriminatie in een meerjarenagenda. Ook is er aandacht voor de vraag hoe de implementatie van beleid geëvalueerd en gemonitord kan worden en de rol van streefcijfers en -doelen hierin.

Vraag 18: *Welke concrete maatregelen worden genomen om inclusiviteit te bevorderen binnen de Rijksoverheid?*

Er wordt op verschillende manieren gewerkt aan het realiseren van een inclusieve overheidsorganisatie, deels gebeurt dit in samenhang met het bevorderen van diversiteit en sociale veiligheid, en de aanpak racisme en discriminatie en andere uitingen van ongewenst gedrag. Hiervoor zijn en worden rijksbreed onder andere de volgende maatregelen genomen.

- Inclusie is een vast onderdeel in ontwikkelprogramma's leidinggevend, en inclusief leiderschap is integraal onderdeel van alle (talent) ontwikkelleiderschapsprogramma's van de Algemene Bestuursdienst voor schaal 15 en hoger;
- In medewerkersonderzoeken en personeelsgesprekken is er aandacht voor inclusieve werkomgeving;
- Cross mentoring programma dat richt zich op het uitwisselen van ervaringen en visies tussen medewerkers met diverse achtergronden en ervaringen. Hiermee wordt bijgedragen aan inclusiviteit door ontwikkelmogelijkheden te bieden aan zowel ambitieuze medewerkers die naar nieuwe functies willen doorstromen, als aan medewerkers in leidinggevende posities die hun competenties op het gebied van inclusief leiderschap en diversiteit en inclusie willen ontwikkelen;
- De ontwikkeling van een rijksbrede inclusiemonitor waarmee de inclusiebeleving rijksbreed kan worden gemonitord;
- Er wordt momenteel gewerkt aan een rijksbreed competentieprofiel voor inclusief leiderschap;
- Het bevorderen van gelijke kansen in het wervings- en selectieproces door de maatregelen breed werven en objectief selecteren;
- Het stimuleren van een open gesprekscultuur, o.a. via het programma Dialoog en Ethiek en trainingen op het gebied van inclusie.

Ook zijn er maatregelen om de inclusie voor specifieke doelgroepen te bevorderen, waaronder de doelgroep Banenafpraak, (potentiële) medewerkers met extra ondersteuningsbehoefte vanwege hun beperkingen (op basis van het VN Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap), vrouwen, en transgender personen.

Naast deze rijksbrede maatregelen voeren ministeries en organisatieonderdelen ook eigen maatregelen uit, waarmee recht wordt gedaan aan de verschillen tussen organisaties, werkwijzen en opgaven binnen het Rijk.

Vraag 19: *Wat wordt van leidinggevend verwacht in de bestrijding van discriminatie en racisme binnen hun teams, en welke ondersteuning krijgen zij hierbij?*

Vraag 20: *Speelt de Algemene Bestuursdienst hier een rol in? Zo ja, hoe ziet dat er uit?*

Vragen 19 en 20 beantwoord ik in samenhang. Leidinggeevenden binnen de Rijksoverheid vervullen een cruciale rol in het tegengaan van discriminatie en racisme op de werkvloer. Dat geldt ook voor het tegengaan van ander ongewenst en grensoverschrijdend gedrag en is essentieel voor het bewerkstelligen van een veilig en inclusief werkklimaat. Daarom is inzet op brede handelingsvaardigheid van de leidinggeevenden nodig. Zij moeten kort gezegd racisme, discriminatie en ander ongewenst en grensoverschrijdend gedrag herkennen en erkennen. Dat betekent dat zij de nodige kennis en sensitiviteit dienen te hebben (of in staat zijn om dat te ontwikkelen) wat betreft micro-agressie en begrip hebben voor de impact op individuen van alledaags racisme, discriminatie of andere vormen van intimidatie of uitsluiting. Tevens dienen leidinggeevenden in staat te zijn om racisme en discriminatie of ander onveilig gedrag bespreekbaar te maken en normstellend op te treden, door middel van bijvoorbeeld een waarschuwing, verbetertraject of sanctionering. Dit alles valt onder inclusief en integer leiderschap.

Het is van groot belang dat leidinggeevenden goed (lees: beter) zijn uitgerust om een cultuurverandering binnen hun organisatie te bewerkstelligen. Met het oog daarop zal ik een handreiking voor leidinggeevenden laten maken over de handelingsmogelijkheden om een sociaal veilige en inclusieve werkomgeving te realiseren en te behouden. De aanpak van racisme en discriminatie en de (mogelijkheden tot escalatie in de) handhaving van die aanpak zal hierin nadrukkelijk aan de orde komen. Ook wordt momenteel in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens een e-learning over gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie ontwikkeld met het doel deze belangrijke thema's in teamverband bespreekbaar te maken. De verwachting is dat de handreiking, inclusief escalatiemodel en de e-learning vóór de zomer van 2025 beschikbaar zijn. Daarnaast laat ik momenteel nagaan of competenties die in bredere zin van belang zijn voor een sociaal veilig en inclusief werkklimaat, met name die competenties die nodig zijn voor het aanpakken van discriminatie en racisme, onderdeel kunnen worden van functieomschrijvingen en beoordelingscycli van leidinggeevenden. Hiermee wordt gevolg gegeven aan de motie-Bamenga¹¹. Ik zal beide Kamers in het voorjaar over de voortgang van deze maatregelen informeren.

De verwachtingen van publiek leiders (de Algemene Bestuursdienst) en hun gedrag liggen besloten in de Visie op Publiek Leiderschap en worden ook opgenomen in vacatureteksten, waarbij ook de voorbeeldrol van leidinggeevenden wordt benadrukt. Deze visie vormt de basis van de werving en selectie van topambtenaren en ook van de begeleiding in hun professionele ontwikkeling. Het DG Algemene Bestuursdienst (ABD) zoekt publieke leiders en vervult bij de selectie van topambtenaren door de departementen een ondersteunde rol, waarbij wordt gestreefd naar een publieke top die een afspiegeling van de samenleving is. In het leer- en ontwikkelaanbod zijn specifieke leerinventies ontwikkeld om topambtenaren verder te equiperen op thema's als sociale veiligheid en diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, zoals de masterclass inclusief leiderschap en de reeks leidinggeven aan integriteit. Ook worden verschillende workshops aangeboden om inclusief leiderschap te versterken. Daarnaast is in 2024 de voorstelling «A Seat at the Table» opgevoerd voor topambtenaren om zo bewustwording over alledaags racisme te vergroten. Eerder konden leidinggeevenden van verschillende departementen dit theaterstuk ook al bijwonen.

¹¹ Tweede Kamer, 2024–2025, 30 950, nr. 422

Inclusief leiderschap is ook een integraal onderdeel van (talent)ontwikkelprogramma's van de ABD. Voor de opleidingen voor topambtenaren geldt dat er altijd wordt gestreefd naar een diverse samenstelling van leergroepen, sprekers en gesprekspartners.

Vraag 21: *In hoeverre wordt de aanpak van discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid beïnvloed door Europese richtlijnen en strategieën?*

Europese richtlijnen hebben invloed op Nederlands beleid, omdat deze worden geïmplementeerd via Nederlandse wetgeving en daarmee de kaders stellen voor overheidsbeleid. Zo heeft de Kaderrichtlijn 2000/78/EG invloed gehad op de Algemene Wet Gelijke Behandeling (Awgb), de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, en de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. De overheid valt als werkgever onder de reikwijdte van deze wetten. Een voorbeeld is dat het College in haar oordelen uit de Awgb een verplichting afleidt om klachten over discriminatie zorgvuldig te behandelen. Een ander voorbeeld is dat de Wet betaald ouderschapsverlof een gevolg is van de Europese Richtlijn 2019/1158. Ten slotte gelden er specifiek voor de grond handicap en chronische ziekte ook positieve verplichtingen om doeltreffende aanpassingen te verrichten. Dit vloeit voort uit Europese regelgeving.

Ook Europese strategieën hebben invloed op de aanpak discriminatie. Voorbeelden daarvan zijn dat de instelling van een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) een direct gevolg is van de Europese strategie antisemitismebestrijding en dat het jaarlijkse Nationaal Programma van de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme (NCDR) een manier is om een National Action Plan against Racism te hebben, zoals is gevraagd vanuit de Europese Commissie.

De aanpak van racisme en discriminatie binnen de Rijksoverheid onder de noemer «Rijk voor iedereen» toetst beleid regelmatig bij gezaghebbende instellingen in Nederland zoals de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, de NCDR en het College voor de Rechten van de Mens. Ook wordt samengewerkt met universiteiten en relevante kennisinstututen in Nederland in de beleidsontwikkeling. Al deze instanties zijn ook internationaal en op Europees niveau actief en vertalen Europese regelgeving en strategieën in hun adviezen, beleid en onderzoek.

Vraag 22: *Wat wordt gedaan om de klachtenprocedures binnen de Rijksoverheid toegankelijker en effectiever te maken voor medewerkers die discriminatie ervaren?*

Om de toegankelijkheid van de klacht- en meldvoorzieningen te verbeteren willen we toe naar één centrale rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen voor de rijksmedewerkers. Ook komt er één rijksbrede integriteitscommissie waar vermoedens van integriteitsoverschrijdingen kunnen worden gemeld, waaronder over ongewenst gedrag. Deze twee commissies (klachtencommissie en integriteitscommissie) krijgen één gezamenlijk loket. Hierdoor wordt het meldlandschap voor medewerkers overzichtelijker. Er wordt nu alles op alles gezet om de rijksbrede klachtencommissie in februari 2025 operationeel te krijgen, de rijksbrede integriteitscommissie zal daarna volgens de planning per 1 mei 2025 volgen.

Het is de inzet dat het loket voor de twee commissies zo wordt ingericht dat medewerkers die zich daar melden bij de hand worden genomen om samen te zoeken naar de beste oplossing voor hetgeen zij ervaren

hebben. Dat zal gebeuren door voorlichting over de verschillende mogelijkheden en door een persoonlijk advies hoe verder te gaan. Dat zou uiteindelijk kunnen uitmonden in het indienen van een klacht of het doen van een melding over een integriteitsschending.

Vraag 23: *Hoe worden ambtenaren opgeleid om bewustzijn rondom discriminatie en racisme te vergroten, en welke budgetten zijn hiervoor gereserveerd?*

Het opleidings- en ontwikkelaanbod voor Rijksambtenaren is grotendeels een departementale aangelegenheid. Hiermee wordt recht gedaan aan de verschillen in organisaties, werkwijzen en opgaven binnen het Rijk. Bij veel departementen worden in het ontwikkelaanbod ook trainingen opgenomen die zich richten op bewustwording rondom discriminatie en racisme en hoe te interveniëren als omstander in geval van racisme of andere onveilige situaties. Op mijn eigen ministerie wordt vanaf dit jaar ingezet op omstandertrainingen voor alle teams en voor alle leidinggevenden.

Rijksbreed wordt de training «inclusief werven en selecteren» aangeboden aan leden van selectiecommissies. Volgens interdepartementale afspraak dienen alle betrokkenen van sollicitatieprocedures deze training te volgen. In deze training wordt naast de overdracht van praktische tools en kennis ook aandacht besteed aan bewustwording over eigen vooropleidingen en mogelijke discriminatierisico's. Het budget voor deelname aan de training valt onder de begroting van de betreffende departementen.

Vraag 24: *Welke stappen worden gezet om meer diversiteit in de hogere functies binnen de Rijksoverheid te realiseren?*

We zetten actief in op het realiseren van een brede maatschappelijke vertegenwoordiging binnen de hele Rijksoverheid, ook in de top. Daarom zijn voor de hogere functies rijksbreed streefcijfers opgesteld op het gebied van genderdiversiteit (45–55% vrouwen in topfuncties in 2026) en culturele diversiteit (12% culturele diversiteit in schalen 15+ in 2026). Om dit te bereiken worden verschillende stappen gezet. Zo wordt o.a. door een Search-team ingezet op headhunting naar extern (divers) talent voor DGABD-functies en wordt de instroom van externe kandidaten extra begeleid. In de (talent)ontwikkelprogramma's van DGABD worden altijd plekken toegewezen aan talenten van buiten de Rijksoverheid en wordt gestreefd naar een diverse samenstelling van leergroepen, sprekers en gesprekspartners zowel op het gebied van culturele achtergrond als op andere diversiteitsaspecten.

In vacatureteksten zorgen we dat het aantal functie-eisen en competenties beperkt is om een grotere diversiteit aan kandidaten aan te trekken. Medewerkers die zich bezighouden met werving en selectie van topambtenaren zijn getraind in inclusief werven en selecteren. Ze zorgen in overleg met de vacaturehouder voor een diverse samenstelling van selectiecommissies en maken gebruik van gestructureerde interviewtechnieken. De beleving van kandidaten die hebben deelgenomen aan de selectiegesprekken wordt gemonitord, zodat achterhaald kan worden of de procedure op een inclusieve manier is verlopen. Om culturele diversiteit in hogere schalen te vergroten is binnen de Rijksoverheid ook de beleidslijn Culturele Diversiteit ontwikkeld.

Vraag 25: *Hoe zorgt de regering ervoor dat de aanpak van discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid een structureel onderdeel wordt van het overheidsbeleid, ook bij toekomstige kabinetten?*

Uit recente onderzoeken over racisme binnen het Rijk wordt duidelijk dat er ook binnen de Rijksoverheid blijvende inzet nodig is om discriminatie en racisme verder terug te dringen. Dit is niet op de laatste plaats relevant voor burgers, aangezien racisme onder ambtenaren doorwerkt in bejegening, beleid en regelgeving en procedures van de overheid.

In mijn reactie op het focusgroeponderzoek racisme binnen het Rijk heb ik daarom aangekondigd om toe te werken naar een meer gestructureerde en systematische aanpak¹². Met de departementen is afgesproken dat een model zal worden ontwikkeld voor periodieke departementale rapportages over de aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer. Het gaat daarbij om maatregelen die betrekking hebben op normstelling, handelingsvaardigheid leidinggevend en omstanders, meldkanalen, en handhaving. De departementale rapportages geven periodiek inzicht op de voortgang – uitgedrukt in scores – op de verschillende maatregelen. Het model aanpak discriminatie en racisme stuurt op uniformering en optimalisering van de aanpak van discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid, waar mogelijk op basis van (meetbare) doelen. Zodoende worden de effecten en resultaten per departement inzichtelijk en kan er waar nodig vanuit het Ministerie van BZK worden bijgestuurd. Dit maakt het mogelijk om de regierol vanuit BZK op de aanpak van discriminatie en racisme te realiseren. Naar verwachting kan het model na de zomer van 2025 in werking treden.

Bovenstaande aanpak ziet op het tegengaan van ongewenst gedrag van rijksambtenaren. De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft de opdracht gekregen om onderzoek te doen naar discriminatie en etnisch profileren in de dienstverlening van de overheid. Daarvoor heeft de Staatscommissie de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening ontwikkeld. U bent daar op 20 januari jl. door de Staatscommissie over geïnformeerd.

Vraag 26: *Wordt er geïnvesteerd in innovatieve methoden of onderzoek om discriminatie binnen de overheid effectiever aan te pakken?*

Ik verwijs naar mijn antwoord op vraag 21.

Door middel van Richtlijn Raciale Gelijkheid (2000/43/EG) en Richtlijn Gelijke Behandeling in Arbeid (2000/78/EG), worden Europese lidstaten aangemoedigd en in sommige gevallen verplicht om nationale actieplannen tegen racisme en discriminatie op te stellen. Deze plannen moeten concrete maatregelen bevatten, zoals bewustwordingscampagnes, trainingsprogramma's, en de bevordering van inclusiviteit op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. In het kader daarvan hebben de leden van de Volt-fractie een aantal vragen over de Begrotingsstaten BZK 2025.

Vraag 27: *Kan de regering aangeven hoe de 2,5 miljoen euro die beschikbaar is gesteld voor de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) zich hiertoe verhoudt? Kan de regering aangeven hoeveel budget op de lange termijn gereserveerd is voor de NCDR? Hoe wordt de samenwerking tussen de NCDR en gelijksoortige Europese en internationale instellingen bevorderd?*

Er is geen relatie tussen de financiering van de NCDR en de beide Richtlijnen. Richtlijn 2000/78/EG geeft een kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Richtlijn 2000/43/EG inzake de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming geeft een kader voor gelijke behandeling van personen op

¹² Tweede Kamer, 2024–2025, 30 950, nr. 424

grond van ras (afkomst). Beide richtlijnen zijn geïmplementeerd in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Richtlijn 2000/43/EG verlangt het instellen van een gelijkebehandelingsorgaan. Voor Nederland is dat het College voor de Rechten van de Mens, samen met de antidiscriminatievoorzieningen.

De NCDR is opgericht om de gezamenlijke aanpak van discriminatie te versterken en verbinding te leggen tussen samenleving en overheid. Het budget voor de NCDR is structureel € 2,6 miljoen, dus dit is ook voor de lange termijn gereserveerd. De NCDR heeft een-op-eencontacten met gelijksoortige organisaties op Europees en internationaal niveau en contacten in netwerkverband, zoals het UNESCO network of anti racism and anti discrimination officials.

Vraag 28: *Tijdens de algemene politieke beschouwingen in de Eerste Kamer in 2024 vroegen de leden van de Volt-fractie naar de stand van zaken van het mandaat van de NCDR. De Minister-President gaf toen aan dat in het eerste kwartaal van 2025 daar meer duidelijkheid over zou komen, kan de regering aangeven wat de stand van zaken is? Wordt het mandaat van de NCDR verlengd? Blijft het instituut NCDR ook na 2025 voortbestaan? Wordt de termijn van Rabin Baldewsingh, als regerings-commissaris NCDR, verlengd na 2025?*

Het vorige kabinet heeft op 14 juni 2024 een brief¹³ gezonden aan de Tweede Kamer waarin staat dat het mandaat van de NCDR verlengd is tot 1 januari 2026, zodat dit kabinet de tijd heeft om een gedegen besluit te nemen over de verlenging van de NCDR. Bij dit besluit zal de evaluatie, die reeds aan de Kamer gezonden is, worden betrokken. Dit besluit zal in het voorjaar van 2025 worden genomen.

Vraag 29: *In de Tweede Kamer is het amendement Eerdmans c.s.¹⁴ aangenomen dat 800.000 euro van artikel 14: Slavernijverleden: Fonds en Herdenkingscomité bezuinigd en toebedeeld aan de Koninklijke Marechaussee met als doel om de beschikbare middelen in te zetten voor grensbewakingstaken van de Koninklijke Marechaussee in Caribisch Nederland. De leden hebben hier nog een aantal vragen over. Kan de regering aangeven wat de consequenties hiervan zijn voor de kennis, bewustwording en doorwerking van het slavernijverleden in onze samenleving? Kan de regering aangeven welke activiteiten door deze bezuiniging op artikel 14 geen doorgang kunnen vinden? Kan de regering aangeven hoe de Koninklijke Marechaussee uitvoering gaat geven aan dit amendement? Heeft de Koninklijke Marechaussee in Caribisch Nederland de middelen nodig om meer mensen in te zetten voor grenscontroles? Kan de Koninklijke Marechaussee extra personeel vinden om de beschikbare middelen ook doelmatig en volledig in te zetten?*

Met amendement van lid Eerdmans c.s. wordt de subsidiekorting op grenstoezicht in de Caribische Landen van het Koninkrijk gecompenseerd. De compensatie betekent dat de beleidsdoelstellingen in de Caribische landen van het Koninkrijk gehandhaafd worden en de Koninklijke Marechaussee (KMar) onverminderd ingezet zal worden in de handhaving, op de luchthavens, langs de maritieme grenzen en in het Intelligence domein op Aruba, Curaçao en Sint Maarten. De middelen zijn nodig, mits de KMar de afgesproken capaciteit ook kan leveren en de landen de benodigde voorbereidingen treffen. BZK, de KMar en de Landen zijn met elkaar in gesprek om dit te bewerkstelligen.

¹³ Tweede Kamer, 2023–2024, 30 950, nr. 409

¹⁴ Kamerstukken II 2024/25, 36 600 IV, nr. 10.

Het amendement ziet niet toe op het grenstoezicht in Caribisch Nederland. Uw Kamer is met de miljoenennota 2025 geïnformeerd over het voornemen om de KMar te versterken ten behoeve van de grensbewaking (Kamerstukken II 2024/2025, 36 600, nr. 2.). Deze versterking ziet ook gedeeltelijk op Caribisch Nederland.

Werving en selectie van geschikte collega's is een essentieel onderdeel van de versterking van de grenscontroles in de Caribische Landen van het Koninkrijk, evenals in Caribisch Nederland en Europees Nederland. De organisaties binnen het veiligheidsdomein, maar ook daarbuiten, kampen zoals bekend met grote structurele personeelstekorten binnen een krappe arbeidsmarkt. Dit kan invloed hebben op de uitputting van de middelen. De Koninklijke Marechaussee zet zich in de huidige context zo goed mogelijk in om binnen de bestaande afspraken en beschikbare capaciteit aan dit probleem te werken.

Voor de vragen die toezien op de consequenties van amendement-Eerdmans c.s. op de beleidsdoelstellingen en activiteiten van artikel 2 (begrotingshoofdstuk Koninkrijksrelaties) verwijs ik u naar mijn antwoord op vragen 9, 10 en 11.

Mede namens de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties – *Digitalisering en Koninkrijksrelaties*,

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