

Geen classificatie  
Ministerie van Binnenlandse zaken  
Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving  
t.a.v. 5.1.d

Per mail:  
5.1.d @minbzk.nl

## Consultatie wijziging Wet Veiligheidsonderzoeken

Schiphol Security Policy  
Evert van de Beekstraat 202  
1118 CP Schiphol  
The Netherlands

Contactpersoon:  
5.1.d  
5.1.d @schiphol.nl

Selecteer status  
31 augustus 2022  
Referentie

Geachte 5.1.d,

Hierbij stuur ik u, in reactie op uw brief van 20 juli 2022, de visie van Schiphol op de wijziging van de Wet veiligheidsonderzoeken (Wvo) in verband met de invoering van een locatiegebonden verklaring van geen bezwaar en enkele voorstellen ter verbetering van de uitvoerbaarheid van deze wet.

- Schiphol verwelkomt van harte de wijzigingen in de Wvo in verband met de invoering van een locatiegebonden Verklaring van geen bezwaar. Deze wijzigingen zullen onnodige administratieve processen voorkomen zonder daarbij een extra veiligheidsrisico in het leven te roepen. Momenteel is een VGB gebonden aan de werkgever, waardoor iemand een nieuw achtergrondonderzoek moet aanvragen wanneer hij/zij van werkgever wijzigt. De doorlooptijd van dit proces kan oplopen tot enkele weken en bovendien worden er elke keer nieuwe kosten gemaakt door werkgevers voor het indienen van een verzoek. In de luchtvaartsector komt het geregeld voor dat werknemers wisselen van werkgever of voor meerdere werkgevers tegelijk werkzaam zijn. Door een gebiedsgebonden VGB, die tenminste betrekking heeft op de beveiligde gebieden van de luchthaven Schiphol, kan zo'n wisseling van werkgever vlot verlopen zonder het maken van extra kosten. Omdat de betreffende medewerker al onderhevig is aan een continue screening van de AIVD en de VGB sowieso momenteel al 5 jaar geldig is, is er geen sprake van een verhoogd veiligheidsrisico als gevolg van de wetswijziging.
- Schiphol is zeer tevreden over de mate waarin Schiphol is betrokken bij het ontwerp van deze wetswijziging. Tijdens verschillende fases van het ontwerp en consultatieproces is Schiphol meegenomen en kon Schiphol input en feedback leveren. Daarbij is Schiphol van mening dat vragen over en aandachtspunten bij (de uitvoerbaarheid van) deze wet door de

gesprekspartners van de AIVD zijn behandeld en de aandacht kregen die ze behoefden.

- Schiphol uit haar zorg over de termijn waarin deze wijzigingen in werking treden. Volgens de huidige verwachting zal dit pas gebeuren in juli 2024, terwijl de wens van en de winst voor de luchtvaartsector duidelijk is. Schiphol verzoekt het ministerie en de wetgevende macht hierbij vriendelijk om zo snel als mogelijk deze wetswijzigingen te behandelen in de relevante gremia, zodat deze wetswijziging zo spoedig als mogelijk in werking kan treden.

Daarnaast heeft Schiphol een aantal inhoudelijke opmerkingen over de concept tekst van de wetswijzigingen:

#### Locatiegebonden VGB

- Op grond van de (gewijzigde) Wvo is de vakminister bevoegd om een locatie aan te wijzen waarvoor een VGB-plicht geldt voor vertrouwensfuncties. Het begrip "locatie" is in het wetsvoorstel niet nader gedefinieerd. Schiphol pleit voor een invulling / uitleg van het begrip "locatie" die de volgende situaties kan omvatten:
  - Zowel Schiphol als de regionale luchthavens aanwijzen als onderdeel van één en dezelfde locatie als bedoeld in de wetswijziging.
  - Betrekking hebben op de beveiligde gebieden van deze luchthavens.
  - Naast de fysieke toegang tot de locatie ook betrekking kan hebben op de digitale toegang tot de locatie (denk bijvoorbeeld aan het uitkijken en bedienen van camera's of het bedienen op afstand van deuren, (beveiligings)apparatuur etc.).
- Schiphol geeft de voorkeur aan een overgangstermijn tussen twee werkgevers van 1 kalendermaand in plaats van 4 weken. Dit zodat er net iets flexibeler om gegaan kan worden met het scenario waarin een werknemer een kalendermaand pauze neemt tussen twee functies.

#### Aanmeld- en Afmeldplicht

- Schiphol ziet een risico in het niet op elkaar aansluiten van de informatie van de AIVD en het Toegangsbeheersysteem van de luchthaven. Hierdoor zou er discrepantie kunnen ontstaan in de administratie van actieve en stopgezette VGB's en de daaraan verbonden Luchthavenidentiteitskaart. Schiphol voorziet de AIVD op dit moment op maandbasis van een overzicht van afgemelde Schipholpassen en verzoekt de AIVD ook het Badge Center van Schiphol op de hoogte te houden van afmeldingen van de VGB. Een alternatief hierop zou mogelijk het register kunnen zijn waarover in het wetsvoorstel gesproken wordt.
- Schiphol vraagt de AIVD om te onderzoeken of het mogelijk is de aanvraag voor een herscreening achterwege te laten, aangezien de AIVD conform huidig artikel 9 lid 1 de bevoegdheid heeft om op eigen initiatief een herscreening te doen na 5 jaar.
- Schiphol spreekt de nadrukkelijke voorkeur uit om de aanmeldplicht en de VGB aanvraag samen te laten vallen om extra administratieve handelingen voor werkgevers te vermijden.

Overig

- Schiphol verzoekt om de zin *"In de specifieke Wvo-context dient het werkgeversbegrip zo opgevat te worden dat het gaat om degene die toegang geeft tot het te beschermen belang"* bovenaan pagina 7 aan te passen conform de rest van het document, nl: *"In de Wvo context dient het werkgeversbegrip zo opgevat te worden dat het gaat om degene die via het plaatsen van een persoon op een vertrouwensfunctie toegang geeft tot het te beschermen belang"*. Zo is helder dat het hier niet gaat om Schiphol (zijnde de toegangsverlener in de zin van het uitgeven van de Schipholpassen).

Met vriendelijke groet,

A large grey rectangular box containing the text "5.1.d" in a large, bold, black font, representing a redacted signature.

5.1.d

Wn. Directeur Safety, Security and Environment