

2021	Aalst	De heer R.R
2021	Akerboom	Mevrouw E.S.
2021	Amhaouch	De heer M.
2021	Arib	Mevrouw K.
2021	Arissen	Mevrouw F.M.
2021	Ark	Mevrouw T.
2021	Asscher	De heer L.F.
2021	Barneveld	Mevrouw C.M.
2021	Baudet	De heer T.H.P.
2021	Beckerman	Mevrouw S.M.
2021	Beertema	De heer H.J.
2021	Bisschop	De heer R.
2021	Bolkenstein	De heer M.N.
2021	Bosch	De heer A.
2021	Bosman	De heer A.
2021	Bouali	De heer A.
2021	Bruins	De heer E.E.W.
2021	Buitenweg	Mevrouw K.M.
2021	Diertens	Mevrouw A.E.
2021	Dijk	De heer E.
2021	Dijk	De heer G.J.
2021	Dijkhoff	De heer K.H.D.M.
2021	Dijkstra	Mevrouw P.A.
2021	Dijkstra	De heer R.J.
2021	Dik-Faber	Mevrouw R.K.
2021	Drost	De Heer N.
2021	Eijs	Mevrouw J.M.C.
2021	Futselaar	De heer F.W.
2021	Geluk-Poortvliet	Mevrouw L.W.D.
2021	Gerven	De heer H.P.J.
2021	Graaf	Mevrouw S.J.F.
2021	Groot	De heer T.C.
2021	Harbers	De heer M.G.J.
2021	Helvert	De heer M.J.F.
2021	Jansen	De heer C.A.
2021	Jetten	De heer R.A.A.
2021	Karabulut	Mevrouw S.
2021	Kerstens	De heer J.W.M.
2021	Koerhuis	De heer D.A.N.
2021	Koopmans	De heer S.M.G.
2021	Kröger	Mevrouw S.C.
2021	Krol	De heer H.C.M.
2021	Kuiken	Mevrouw A.H.
2021	Kuzu	De heer T.
2021	Laan-Geselschap	Mevrouw A.J.M.
2021	Lacin	De heer C.
2021	Leijten	Mevrouw R.M.
2021	Lodders	Mevrouw W.J.H.
2021	Maeijer	Mevrouw V.
2021	Markuszower	De heer G.

2021	Martels	De heer M.R.H.M.
2021	Middendorp	De heer J.
2021	Moorlag	De heer W.J.
2021	Nijboer	De heer H.
2021	Nijkerken-de Haan	Mevrouw C.N.A.
2021	Ojik	De heer A.
2021	Omtzigt	De heer P.H.
2021	Otterloo	De heer G.J.P,
2021	Ouwehand	Mevrouw E.
2021	Özütok	Mevrouw N.
2021	Peters	De heer W.P.H.J.
2021	Popken	Mevrouw G.J.F.
2021	Raak	De heer A.A.G.M.
2021	Regterschot	Mevrouw K,
2021	Renkema	De heer W.J.T.
2021	Rog	De heer M.R.J.
2021	Sazias	Mevrouw L.
2021	Segers	De heer G.M.
2021	Sienot	De heer M.F.
2021	Sjoerdsma	De heer S.W.
2021	Slootweg	De heer E.J.
2021	Sneller	De heer J.C,
2021	Snels	De heer B.A.W.
2021	Snoeren	De heer M.A.J
2021	Stoffer	De heer C
2021	Tellegen	Mevrouw O.C.
2021	Tielen	Mevrouw J.Z.C.M.
2021	Veldman	De heer H.S.
2021	Verhoeven	De heer K.
2021	Voordewind	De heer J.S.
2021	Vries	Mevrouw A.
2021	Weverling	De heer A.
2021	Weyenberg	De heer S.P.R.A.
2021	Wiersma	De heer A.D.
2021	Wijngaarden	De heer J.
2021	Wilders	De heer G.
2021	Wout	De heer B.
2021	Yesilgöz	Mevrouw D.

2020.	Arissen	Mevrouw F.M.
2020	Ark	Mevrouw T.
2020	Baudet	De heer T.H.P.
2020	Bouali	De heer A.
2020	Dijk	De heer G.J.
2020	Dijk	De heer J.J.
2020	Dijkhoff	De heer K.H.D.M.
2020	Dijkstra	Mevrouw P.A.
2020	Engelshoven	Mevrouw I.K.
2020	Gerven	De heer H.P.J.
2020	Haga	De heer W.R.
2020	Koopmans	De heer S.M.G.
2020	Krol	De heer H.C.M.
2020	Kuzu	De heer T.
2020	Madlener-Haarsma	De heer B.
2020	Otterloo	De heer G.J.P.
2020	Öztürk	De heer S.
2020	Peters	De heer W.P.H.J.
2020	Popken	Mevrouw G.J.F.
2020	Sazias	Mevrouw L.
2020	Segers	De heer G.M.
2020	Sjoerdsma	De heer S.W.

Bijlage 2

Correcties op de lijsten

De informatie van 22 april 2022 blijkt gedeeltelijk onjuist; een aantal (oud)Kamerleden is ten onrechte opgenomen op deze lijst. Het gaat om:

	Naam	Reden
1.	Mevrouw T. van Ark	Geen Kamerlid in 2020, staat wel op overzicht 2020
2.	Mevrouw I.K. Engelshoven	Geen Kamerlid in 2020, staat wel op overzicht 2020
3.	Mevrouw G.J.F. Popken	Geen Kamerlid in 2021, staat wel op overzicht 2021
4.	Mevrouw E.S. Akerboom	Geen Kamerlid in 2021, staat wel op overzicht 2021
5.	De heer S.W. Sjoerdsma	Heeft aannemelijk gemaakt dat voor de jaren 2019 en 2020 tijdig een opgave is ingediend
6.	Mevrouw A.J.M. Laan-Geselschap	Heeft aannemelijk gemaakt dat voor het jaar 2021 tijdig een opgave is ingediend
7.	De heer P.H. Omtzigt	Heeft aannemelijk gemaakt dat er vóór april 2022 contact was met de Belastingdienst en de organisatie van de Tweede Kamer over de opgave en de hoogte van zijn neveninkomsten in relatie tot de vermindering van de schadeloosstelling van het betreffende jaar (2021).

Contact belastingdienst over neveninkomsten (peildatum 5 juli 2023)

Onderstaande lijsten bevatten de namen van (oud)Kamerleden die tot en met 5 juli 2023 geen contact hebben gehad met de belastingdienst over de opgave van eventuele neveninkomsten over respectievelijk 2020 en 2021. De overzichten zijn van de Belastingdienst en zijn niet geredigeerd of gecorrigeerd (tussenvoegsels ontbreken op de lijst van de Belastingdienst).

Als de naam van een Kamerlid op een van de overzichten voorkomt, dan zegt dit niets over het al dan niet hebben genoten van neveninkomsten of de omvang daarvan. Er kan enkel uit worden afgeleid dat het Kamerlid nog geen contact met de Belastingdienst heeft gehad over het betreffende kalenderjaar.

2018	
Broeke	De heer J.H. ten
Gerbrands	Mevrouw K.

2019	
Afgerond	

2020	
Dijk	De heer G.J.
Dijkhoff	De heer K.H.D.M.
Koopmans	De heer S.M.G.
Krol	De heer H.C.M.
Peters	De heer W.P.H.J.
Popken	Mevrouw G.J.F.

2021	
Dijk	De heer E.
Dijk	De heer G.J.
Dijkhoff	De heer K.H.D.M.
Eijs	Mevrouw J.M.C.
Groot	De heer T.C.
Jansen	De heer C.A.
Koopmans	De heer S.M.G.
Krol	De heer H.C.M.
Markuszower	De heer G.
Middendorp	De heer J.
Peters	De heer W.P.H.J.
Verhoeven	De heer K.

From 5.1.2e 5.1.2e |@tweedekamer.nl>
 Subject **FW: Niet ingediende Opgave Neveninkomsten 2020 en 2021**
 To 5.1.2e tweedekamer.nl>, 5.1.2e tweedekamer.nl>
 Date April 22, 2022 at 4:12:46 PM CEST

5.1.2e

Zie email Belastingdienst geheel onder.

Even terugblikkend tot waar ik neveninkomsten heb opgepakt. Aan 2018 besteed ik geen volle aandacht meer omdat ik daar maar ben ingerold of niet van begin af aan heb kunnen monitoren of goed overzicht heb kunnen creëren om mee op te starten.

Ik ben pas met een goed kamerledenbestand kunnen gaan werken (en opstarten en administreren) over neveninkomsten 2019, 2020 en 2021. Administreren omvat bijhouden en herinneren of de opgave al wel of niet is gedaan. Of er al beschikkingen zijn ontvangen en welke daarvan geen korting behoeven. Of, bij welke we wel een korting moeten inhouden waar dat nog kan.

We lopen er tegen aan dat we vertrokken Kamerleden slecht tot niet kunnen traceren. Niet voor het doen van opgave neveninkomsten, danwel voor het verrekenen van een korting (of teveel ontvangen schadeloosstelling). Ik krijg reactie terug van een enkele ambtelijk secretaris dat zij het ook lastig vinden voor ons oud Kamerleden op te sporen en onze vraag door hen te laten stellen. Als zij ze al weten te traceren. En als zij daar ook al de zelfde moeite in steken zoals ik dat zou willen doen. Ik ben dus ook steeds vaker de AS-sen aan het reminden over de reminder van het kamerlid.....

Voor al met het oog op de WOO wil ik graag uitsluitel hoe we hier mee omgaan. Het is tijdsintensief (al zo maar weer een middagje) maar wel belangrijk dat we (wie?) hier achter aan blijven gaan. Het zijn belastinggelden waar 'men' over kan vallen.

Statussen

2018

Voor zover ik inzicht in een Tweede Kamerledenbestand van 2018 heb kunnen krijgen: nog 3 oud Kamerleden hebben niets ingediend.

De heer J.H. ten Broeke VVD
Mevrouw S.A.M. Dijkma PvdA
Mevrouw K. Gerbrands PVV

Daarnaast, van 52 personen is niet duidelijk of er überhaupt iets is ingediend. Bij 6 personen lijkt er wel opgave te zijn gedaan maar is niet duidelijk wat de uitkomst is tussen belastingdienst en (oud) Kamerlid. In theorie kan daar nog een korting uit komen.

2019

Nog 4 personen (waarvan 3 oud kamerlid) hebben niets ingediend;

Dhr. L.F. Asscher PvdA
Mevr. M.W.G. den Boer D66
Dhr. L.A.W. de Lange VVD
Dhr. S.W. Sjoerdsma D66

Sjoerdsma is nu ook nog actief kamerlid.

Door 131 (oud/) Kamerleden is een beschikking van NUL euro ontvangen. Daarmee afgewikkeld.

Door 31 (oud/) Kamerleden is opgave ingediend, maar is niet duidelijk wat de uitkomst is tussen belastingdienst en (oud) Kamerlid. In theorie kan daar nog een korting uit komen.

2020

Op dit moment is er voor 2020 door 20 (oud-/) Kamerleden nog niets ingediend. We hebben 1x de originele jaarlijkse uitvraag gedaan en daarnaast nog eens 2x een herinnering gestuurd (3 nov. '21 en 4 febr. '22);

- 11 Kamerleden zijn ook niet meer actief.
Hierin zitten 4 personen bij 3 niet meer bestaande fracties waarmee we van deze 4 personen dus geen contact gegevens hebben, 2 personen hebben we herinnerd via een prive emailadres en voor 5 personen hebben we de ambtelijk secretaris van de (bestaande) fractie verzocht het contact te leggen naar het oud kamerlid en hen te verzoeken alsnog opgave te doen.
- 9 Kamerleden waren op moment van berichten en herinneren actief Kamerlid (NB 3 fractievoorzitter !). inmiddels is 1 kamerlid ook niet meer actief.

Door 65 (oud/) Kamerleden is een beschikking van NUL euro ontvangen. Daarmee afgewikkeld.

Door 73 (oud/) Kamerleden is opgave ingediend, maar is nog niet duidelijk wat de uitkomst is tussen belastingdienst en (oud) Kamerlid. In theorie kan daar nog een korting uit komen.

2021

Op dit moment is er voor 2021 door 90 (oud-/) Kamerleden nog niets ingediend.

- 29 Kamerleden die we via hun huidig TK emailadres de originele jaarlijkse uitvraag hebben gedaan
- 9 oud Kamerleden die we rechtstreeks op prive email de originele jaarlijkse uitvraag hebben gedaan
- 52 oud Kamerleden moeten we nog via de fractie laten benaderen om hen het contact te laten leggen om opgave te doen.

134 (oud-/) Kamerleden hebben al wel ingediend.

Indien gewenst kunnen we op individu inzoomen van kamerleden die in de jaren vaker terugkeren en geen opgave doen. Of individuele Kamerleden waarvan je nog meer voorbeeld verwacht dan ze al hebben (fractievoorzitters).

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

Stafdienst HR
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)70-3185 5.1.2e T +(31)6-5.1.2e E 5.1.2e@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: 5.1.2e@belastingdienst.nl 5.1.2e@belastingdienst.nl
Verzonden: donderdag 21 april 2022 09:38
Aan: 5.1.2e <5.1.2e@tweedekamer.nl>
CC: 5.1.2e@belastingdienst.nl
Onderwerp: Niet ingediende Opgave Neveninkomsten 2020 en 2021

Goedemorgen 5.1.2e

Hier gaat alles z'n gangetje. En het paasweekend was heerlijk.
Hoe gaat het verder met jullie daar?

Hierbij stuur ik je de overzichten van niet ingediende "Opgave Neveninkomsten" over de jaren 2020 en 2021.
Verder heb ik 1x een verzoek gehad van een kamerlid die aangaf dat het niet ging lukken om voor 1 april de opgave te verzenden. Maar ik weet alleen de naam niet meer van het kamerlid. Deze vroeg toen telefonisch uitstel aan. Deze heeft inmiddels wel de opgave ingestuurd.

(See attached file: niet opgegeven 2020.xlsx) (See attached file: geen opgave 2021.xlsx)

Met vriendelijke groet,

5.1.2e
Medewerker Toezicht

.....
Team 3
Kantoor Den Haag
Toezicht Bezwaar Beroep
Particulieren
Belastingdienst
Prinses Beatrixlaan 512 | 2595 BL | Den Haag
Postbus 30206 | 2500 GE | Den Haag
.....
T 088 152 5.1.2e

5.1.2e@belastingdienst.nl
<http://www.belastingdienst.nl>

" [REDACTED] " ---19-04-2022 11:12:06---[EXTERNE E-MAIL] Dit bericht is afkomstig van een externe afzender. Wees voorzichtig met het openen

Van: 5.1.2e <5.1.2e@tweedekamer.nl>
Aan: 5.1.2e@belastingdienst.nl 5.1.2e@belastingdienst.nl
Datum: 19-04-2022 11:12
Onderwerp: RE: Betr: Opgave Neveninkomsten 2021

[EXTERNE E-MAIL] Dit bericht is afkomstig van een externe afzender. Wees voorzichtig met het openen van linkjes en bijlagen.

Goedemorgen 5.1.2e

Hoe is het ? hoop je hebt kunnen genieten van het mooie paasweekende J

Zie je kans weer een update te geven over zowel 2020 als 2021 ?
Daarbij de vraag of je over 2020 en 2021 van enig kamerlid ooit een verklaring hebt ontvangen waaruit blijkt dat deze niet binnen 6 maanden een opgave heeft kunnen (evt. met opgave van termijn dat deze de opgave alsnog kon indienen, volgens artikel 4 lid 5 wet schadeloosstelling).

Dankjewel !

Met vriendelijke groet,
5.1.2e

Stafdienst HR
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)70-3185 5.1.2e T +(31)6-5.1.2e E 5.1.2e@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: 5.1.2e@belastingdienst.nl 5.1.2e@belastingdienst.nl
Verzonden: maandag 21 februari 2022 11:01
Aan: 5.1.2e <5.1.2e@tweedekamer.nl>
Onderwerp: Betr: Opgave Neveninkomsten 2021

Notitie

voor 5.1.2e (Tweede Kamer der Staten-Generaal)
van 5.1.2e
datum 1 november 2021
inzake Juridisch advies inzake motie-Leijten en toezegging
zaaknr 11016910

1 Vraagstelling

- 1.1 Tijdens de behandeling van de raming voor het jaar 2022 in de Tweede Kamer is een motie (Kamerstuk 35752, nr. 9, hierna: de motie-Leijten) aangenomen en een toezegging gedaan door de Voorzitter van de Tweede Kamer. De motie en de toezegging hebben betrekking op het veilig zijn en het veilig voelen (sociale veiligheid) van Kamerbewoners, in verband met mogelijk ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen binnen fracties en door Kamerbewoners.
- 1.2 De motie-Leijten verzoekt het Presidium met een voorstel te komen dat fracties verplicht een beleid op te stellen om de werkveiligheid in de fractie te waarborgen en te bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn. Daarnaast is door de Voorzitter toegezegd dat bezien zal worden of de huisregels van de Tweede Kamer verbreed kunnen worden, in die zin dat gehandhaafd kan worden indien sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag en/of het overtreden van huisregels door Kamerbewoners.
- 1.3 U heeft ons naar aanleiding van de motie-Leijten en de toezegging van de Voorzitter de volgende vragen voorgelegd.

Ten aanzien van de motie-Leijten:

1. Welke verplichtingen inzake werkveiligheid (ook m.b.t. verantwoording) rusten er - vanuit de band van o.a. de Arbowetgeving op fracties? Zijn er ook andere kaders waarbinnen naar het begrip 'werkveiligheid' gekeken kan worden?
2. Kan het Presidium fracties verplichten beleid voor werkveiligheid op te stellen en dit openbaar te maken? Deze vraag moet gezien worden in het licht van de bestaande rollen en verantwoordelijkheden van respectievelijk de Kamer,

- het Presidium, de fracties en de ambtelijke Kamerorganisatie op het gebied van werkveiligheid. Zo ja, op welke wijze?
3. Heeft het Presidium en/of de Kamerorganisatie bevoegdheden om toe te zien op de naleving van deze verplichtingen? Zo ja, op welke wijze (welke instrumenten) kan er worden gehandhaafd?
4. Kan een proeve van een set regels gemaakt worden waarin het voorgaande is opgenomen?

Ten aanzien van de toezegging over de huisregels:

5. Kan een proeve van een set huisregels (of andere regels) worden gemaakt die van toepassing is op (in ieder geval) sociaal onveilig gedrag, vernieling, inpassig roken en/of het vervuilen van de Kamergebouwen. Kan daarbij ook worden meegenomen wat de rol van de Kamer (gebruiker) en de rol voor het Rijksvastgoedbedrijf (als eigenaar van het Kamergebouw) is. Onderdeel van de set regels moet zijn een escalatieladder die uiteindelijk kan uitmonden in de consequentie dat fracties op een externe locatie hun kantoren moeten vestigen.

- 1.4 Deze vragen komen hierna aan bod. Wij houden daarbij de volgorde van uw vragen aan.

2 Een enkele opmerking vooraf

- 2.1 In het Kamergebouw zouden zich in verschillende soorten verhoudingen sociaal onveilige situaties of ongewenst gedrag kunnen voordoen. Voor de vraag wat in welke verhouding geldt en welke regels daarbij aanvullend kunnen worden gesteld, is het van belang om welke verhouding het gaat. Daarbij zijn grofweg de volgende situaties te onderscheiden.

Relatie werkgever – werknemer

- 2.2 In de verhouding fracties en fractiemedewerkers en in de verhouding Tweede Kamer en medewerkers van de Tweede Kamer gaat het om de relatie tussen een werkgever en werknemer.

Zie hiervoor ook ons eerdere advies van 31 mei 2021, waarin wij op een rij hebben gezet dat op de Tweede Kamer als werkgever de verantwoordelijkheden uit hoofde van de Arbeidsomstandighedenwetgeving voor het garanderen van een veilig werkklimaat voor haar werknemers rusten. Op de Kamerambtenaren is de Gedragscode Integriteit van toepassing. In hoofdstuk 6 van de Gedragscode Integriteit wordt aandacht besteed aan de werkveiligheid.

- 2.3 Welke verantwoordelijkheden en wettelijke verplichtingen op de fracties rusten als werkgever komt in de volgende paragraaf aan bod.

Relatie Kamerlid – anderen (Kamerleden en fractiemedewerkers andere fracties, medewerkers van de Tweede Kamer, personen die veelvuldig in de Kamer aan het werk zijn zoals journalisten, bezoekers)

- 2.4 Hier is geen sprake van een werkgever-werknemer-relatie. In deze relatie gelden dus ook niet de verplichtingen voor een werkgever. In deze relatie zullen Kamerleden samen moeten bepalen wat heeft te gelden. Dit is neergelegd in de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal en de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal die de Kamer op basis van artikel 15.24 van het Reglement van Orde heeft vastgesteld. Zo is ten aanzien van de vraag of de Kamer fracties kan verplichten om op een bepaalde wijze met sociaal veiligheidsbeleid om te gaan, de relatie tussen Kamerleden onderling van belang. Hier wordt in het vervolg van deze notitie eveneens bij stilgestaan.

Relatie medewerker Kamer of fractie - anderen

- 2.5 Ook hier is geen sprake van een werkgever-werknemer-relatie.

3 Verplichtingen voor fracties inzake werkveiligheid (vraag 1)

- 3.1 U heeft ons gevraagd welke verplichtingen er – vanuit de band van onder andere de Arbowetgeving – op de fracties rusten en of er ook andere kaders zijn waarbinnen naar het begrip “werkveiligheid” kan worden gekeken. Deze vragen beantwoorden wij in dit hoofdstuk.
- 3.2 Wij gaan ervan uit dat met de term “werkveiligheid” wordt bedoeld op de verplichting zoals die is vastgelegd in artikel 3, eerste lid, Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet): “De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten”.
- 3.3 De verplichtingen rondom de werkveiligheid volgen uit de Arbowet, het Arbeidsomstandighedenbesluit (hierna: het Arbobesluit) en de Arbeidsomstandighedenregeling (hierna: de Arboregeling). Het toezicht op de naleving van de Arboregeling wordt uitgeoefend door de Inspectie SZW (hierna: de Inspectie).
- 3.4 De volgende verplichtingen zijn ons inziens in dit kader relevant:
- Het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid;
 - Het opstellen van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (hierna: RI&E) en een plan van aanpak;

- Het zorgen voor een in psychisch opzicht veilig werkklimaat;
- Het samenwerken met de medezeggenschap.

3.5 Wij werken de voornoemde verplichtingen in het hiernavolgende uit.

Voeren van een arbeidsomstandigheden beleid

3.6 Op grond van artikel 3 Arbowet dient de werkgever in zijn bedrijf of inrichting een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Uit artikel 1, vierde lid, Arbowet volgt dat onder 'bedrijf' en 'inrichting' wordt verstaan een 'plaats waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht' (ook: arbeidsplaats).

Opstellen van een RI&E

3.7 De risico's kennen is het fundament van het arbeidsomstandighedenbeleid. Om in die risico's inzicht te krijgen moet de werkgever een zogeheten RI&E uitvoeren (artikel 5, eerste lid, Arbowet). Nadat de risico's in kaart zijn gebracht, wordt een plan van aanpak opgesteld om de risico's aan te pakken (artikel 5, derde lid, Arbowet). In dit plan van aanpak staan de maatregelen die de werkgever in het kader van de gesignaleerde risico's neemt. De Arbowet verplicht met andere woorden geen specifieke maatregelen zoals bijvoorbeeld het opstellen van een gedragscode of het instellen van een vertrouwenspersoon, maar verplicht de werkgever om in kaart te brengen welke maatregelen nodig zijn en die vervolgens te nemen.¹

Onder de zorgplicht ex artikel 7:658 BW (werkgeversaansprakelijkheid) wordt mede verstaan de verplichtingen die de werkgever heeft krachtens de Arbeidsomstandighedenwet en andere publiekrechtelijke regelingen ter zake van arbeidsomstandigheden. Is een dergelijke norm geschonden dan is de werkgever in beginsel aansprakelijk voor de letselschade die de werknemer lijdt doordat zich een ongeval voltrekt dat de geschonden norm uit een van deze regelingen tracht te voorkomen (HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA7355 (Van Veghel/Hendriks Bouwbedrijf)).

3.8 De RI&E moet worden getoetst door een gecertificeerde arbodienst/deskundige en worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (artikel 12 Arbowet). De RI&E moet bovendien up-to-date gehouden worden, dus worden herzien als werkmethoden of werkomstandigheden veranderen of als zich een belangrijke ontwikkeling voordoet in de wetenschap (artikel 5, vierde lid, Arbowet).

3.9 In de RI&E moet ook aandacht worden besteed aan de veiligheidsrisico's voor flexwerkers, uitzendkrachten, zelfstandigen en vrijwilligers die werk verrichten in de organisatie van de werkgever. Op grond van artikel 7:658, vierde lid, BW strekt de zorgplicht van de werkgever zich ook uit tot anderen dan zijn werknemers voor zover hij door hen arbeid laat verrichten in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf.

¹ Op dit moment wordt een initiatiefwetsvoorstel tot verplichtingstelling van de vertrouwenspersoon door de Tweede Kamer behandeld. Zie Kamerstukken II 2020/21, 35592, nr. 3 (MvT).

Zorgen voor een in psychisch opzicht veilig werkklimaat

- 3.10 Op grond van artikel 3, tweede lid, Arbowet moet de werkgever zorgen voor een in psychisch opzicht veilig werkklimaat. De Arbowet spreekt in dit opzicht van psychosociale belasting (artikel 1, derde lid sub e, Arbowet), te weten: 'de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen'. Stress is volgens artikel 3, tweede lid, Arbowet: 'een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft'. In de praktijk wordt ook vaak gesproken over ongewenst gedrag op het werk. Uit de inleiding en paragraaf 3.2 van het Beleid ongewenst omgangsvormen Tweede Kamer blijkt dat men voor "een ieder die werkzaam is bij de ambtelijke organisatie en de verschillende fracties" invulling heeft willen geven aan de verplichting uit artikel 3, tweede lid, Arbowet door het opstellen van het Beleid ongewenste omgangsvormen. Bij het Beleid ongewenste omgangsvormen hoort bovendien een Klachtenregeling (de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen van 1 mei 2021).
- 3.11 In artikel 2.15 van het Arbobesluit is expliciet de verplichting opgenomen om, indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting, in het kader van de RI&E de risico's hiervan te beoordelen. In het plan van aanpak moeten bovendien, met inachtneming van de stand van de wetenschap, maatregelen worden vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken. Bij maatregelen kan gedacht worden aan het voorlichten van leidinggevenden en het aanstellen van een vertrouwenspersoon.
- 3.12 De Arbowet bevat informatieverplichtingen richting de werknemer (artikel 5, 8 en 12, derde lid, Arbowet), de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (artikel 12, tweede lid, Arbowet) en de deskundige werknemers, bedrijfshulpverleners en arbodiensten (artikel 13 jo. 15a Arbowet).

Samenwerken met de medezeggenschap

- 3.13 Op grond van artikel 12, eerste lid, Arbowet dienen de werkgever en de werknemers samen te werken bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid. De werkgever overlegt over de RI&E met de ondernemingsraad/
personeelsvertegenwoordiging of, indien er geen ondernemingsraad/
personeelsvertegenwoordiging is, met de belanghebbende werknemers (artikel 12, tweede en derde lid, Arbowet). Hierbij wordt actief informatie gewisseld.
- 3.14 Indien in een onderneming minder dan tien personen werkzaam zijn, voert de werkgever (bij het ontbreken van een ondernemingsraad/
personeelsvertegenwoordiging) overleg met de belanghebbende werknemers over de RI&E (artikel 12, derde lid, Arbowet).

Tools

- 3.15 Ten behoeve van de naleving van de arbeidsomstandighedenwetgeving heeft de Inspectie een heel aantal nuttige hulpmiddelen gepubliceerd om naleving van de arbeidsomstandighedenwetgeving eenvoudiger te maken.
- 3.16 De Inspectie heeft onder meer een zelfinspectie 'werkdruk en ongewenst gedrag' gepubliceerd.² Na het invullen van de zelfinspectie weet de werkgever welke zaken op orde zijn en wat nog moet worden verbeterd. Met betrekking tot pesten, discriminatie en seksuele intimidatie worden de volgende vragen gesteld:
1. Heeft uw organisatie een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) met aandacht voor alle risico's op pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie?
 2. Is uw RI&E met aandacht voor seksuele intimidatie, arbeidsdiscriminatie en pesten nog actueel? Ook na een verandering in uw organisatie.
 3. Is de situatie in uw organisatie veranderd nadat de RI&E is opgesteld?
 4. Heeft u een Plan van Aanpak gemaakt met maatregelen tegen pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie?
 5. Heeft uw organisatie gedragsregels voor onderlinge communicatie en omgang op de werkvloer?
 6. Zijn de leidinggevenden in uw organisatie voorgelicht over het herkennen en aanpakken van pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie?
 7. Is er een informele klachtstructuur waarbinnen medewerkers incidenten van ongewenst gedrag bij hun leidinggevende kunnen aankaarten en met behulp van de leidinggevende kunnen oplossen?
 8. Is er binnen uw organisatie, of via een externe organisatie (bijv. arbodienst, branche), een persoon aangesteld waarbij medewerkers in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over een ervaring met intern ongewenst gedrag?
 9. Is de vertrouwenspersoon goed opgeleid?
 10. Weten alle medewerkers wie de vertrouwenspersoon is én hoe ze - anoniem - contact kunnen leggen?
 11. Is er een formele klachtstructuur voor medewerkers om een klacht over ongewenst gedrag (van collega's) in te dienen en te laten onderzoeken?
 12. Heeft uw organisatie procedures voor professionele opvang en nazorg van slachtoffers van pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie?
 13. Krijgen uw medewerkers goede voorlichting over pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie, en de maatregelen daartegen?
 14. Past u uw beleid tegen ongewenst gedrag aan op basis van jaarlijkse evaluaties van uw maatregelen?

² Te vinden via: <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werkdruk-en-ongewenst-gedrag>.

- 3.17 Eveneens nuttig is de door de Inspectie gepubliceerde Basisinspectie module 'Intern ongewenst gedrag'.³ In deze module staat niet alleen de werkwijze van de Inspectie beschreven maar worden ook diverse hulpvragen gesteld ten behoeve van het inspecteren van de eigen organisatie op het risico intern ongewenst gedrag zoals pesten, seksuele intimidatie en discriminatie. Ook het Arboportaal geeft bruikbare informatie over ongewenst gedrag op het werk, onder andere via de Wegwijzer Ongewenst Gedrag.⁴ Het steunpunt RI&E, opgezet door een aantal vakbonden, is eveneens noemenswaardig.⁵ Zie verder de website www.duurzameinzetbaarheid.nl, waarop diverse praktijkvoorbeelden te vinden zijn en de Handreiking (on)gewenste omgangsvormen, die is ontwikkeld door TNO.⁶

Gelijke behandeling

- 3.18 U heeft ons gevraagd of er ook andere kaders zijn waarbinnen naar het begrip "werkveiligheid" kan worden gekeken. Wij verwijzen in dit verband naar de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: Awgb). Het in de Awgb neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod van intimidatie en een verbod van seksuele intimidatie (artikel 1a, eerste lid, Awgb). Onder intimidatie wordt verstaan "gedrag dat verband houdt met iemands godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijkstaat en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (artikel 1a, tweede lid, Awgb). Onder seksuele intimidatie wordt verstaan "enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd".

4 Kan het Presidium fracties verplichten beleid voor werkveiligheid op te stellen en openbaar te maken (vraag 2) en vervolgens toezicht houden op de naleving van die verplichting ? (vraag 3)

- 4.1 Fracties zijn als werkgever al verplicht om een beleid voor kort gezegd werkveiligheid op te stellen (zie de beantwoording van de vorige vraag). Daar is dus geen verplichting van het Presidium en/of de Kamer voor nodig. Het komt daarom wat dubbelop voor als het Presidium en/of de Kamer fracties zou verplichten om zich aan de wettelijke verplichtingen als werkgever te houden.

³ Vindbaar via: <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/richtlijnen/2020/09/01/bim-intern-ongewenst-gedrag>. Zie daarnaast ook: <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2020/10/26/korte-uitleg-handhavingsbeleid-arbeidsomstandighedenwet-arbowet>.

⁴ Vindbaar via: <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2016/06/07/wegwijzer-ongewenst-gedrag>.

⁵ Vindbaar via: <https://www.rie.nl/>.

⁶ <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2020/02/10/handreiking-gedragscode-ongewenste-omgangsvormen>.

- 4.2 Wij kunnen ons voorstellen dat in reactie op het eerste deel van de motie-Leijten daarom vooral uiteen wordt gezet dat fracties (op grond van de wet) al tot het opstellen van beleid voor werkveiligheid verplicht zijn, eventueel uitgewerkt of aangevuld aan de hand van de hiervoor weergegeven verplichtingen.
- 4.3 Dat wil echter niet zeggen dat Kamerleden elkaar er niet op zouden kunnen aanspreken dat zij (en hun fracties) zich aan deze verplichtingen houden en deze serieus nemen. Het tweede deel van de motie-Leijten lijkt daarbij aan te sluiten, en verzoekt om een voorstel om fracties te verplichten hun beleid openbaar te maken.
- 4.4 De Arbowetgeving bevat wel informatieverplichtingen richting de werknemer (artikel 5, 8 en 12, derde lid, Arbowet), de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (artikel 12, tweede lid, Arbowet) en de deskundige werknemers, bedrijfshulpverleners en arbodiensten (artikel 13 jo. 15a Arbowet), maar niet de verplichting om het beleid in algemene zin openbaar te maken. Een dergelijke verplichting zouden Kamerleden wel onderling kunnen afspreken.
- 4.5 Daarvoor is nodig dat de Kamer daartoe besluit. Het Presidium kan een voorstel voor een regeling doen. De regeling dient echter door de Kamer te worden vastgesteld. Dat kan het Presidium niet zelf.
- 4.6 Op zichzelf zou in de regeling kunnen worden neergelegd dat het Presidium erop toe ziet dat fracties hun beleid openbaar maken. De vraag is wel of dit nu bij de rol van het Presidium past en/of een rol is die het Presidium op zich zou willen nemen.
- 4.7 Een alternatief zou kunnen zijn dat, overeenkomstig de toelichting op de motie, meer wordt ingezet op het afleggen van verantwoording door de fracties. Aan de regeling zou dan desgewenst kunnen worden toegevoegd dat de fracties jaarlijks over het beleid en hun inspanningen ten aanzien van werkveiligheid aan de Kamer verslag doen. Dat geeft de Kamer ook een instrument in handen om elkaar op het belang van dit beleid en vooral de naleving daarvan aan te spreken.
- Dit verslag zal vanzelfsprekend niet op individuele incidenten kunnen ingaan, maar meer betrekking moeten hebben op hoe in algemene zin de werkveiligheid wordt bevorderd.
- 4.8 Ten aanzien van de vormgeving van de regeling moet allereerst worden bepaald voor wie de aanvullende afspraken/ normen gelden. Dat zal mede bepalen in welke regeling die afspraken worden neergelegd.
- 4.9 De verplichtingen op grond van de Arbowet gelden voor de werkgever. Voor fractiemedewerkers is dat formeel de fractiestichting. De vraag is aan wie men de aanvullende afspraken/ normen over de openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid

en het daarover rapporteren aan de Tweede Kamer wil opleggen. Te overwegen mogelijkheden zijn:

- aan elk individueel Kamerlid ((bijvoorbeeld door aan de Gedragscode voor Kamerleden een verplichting toe te voegen dat Kamerleden ervoor zorgen dat hun fracties hun beleid over werkveiligheid openbaar maken of in een separate regeling);
- aan de fracties of groepen (bijvoorbeeld in een separate regeling);
- aan het stichtingsbestuur (bijvoorbeeld in de modelstatuten).

4.10 Elke te overwegen mogelijkheid heeft voor- en nadelen. In de volgende paragraaf worden die kort op een rij gezet.

Tussenconclusie

- Fracties zijn als werkgever verplicht om beleid ten aanzien van werkveiligheid op te stellen.
- Het lijkt dan dubbelop als de Kamer verplicht zou stellen om die verplichting na te leven.
- Wel zou de Kamer kunnen bepalen dat fracties het beleid openbaar moeten maken en/of jaarlijks rapporteren over het door hen gevoerde beleid en de toepassing daarvan.
- Dat zou de Kamer een instrument geven om elkaar op het belang en de naleving van verplichtingen rond werkveiligheidsbeleid aan te spreken.
- Het Presidium kan deze verplichting niet opleggen; de Kamer moet daar zelf toe besluiten.
- Dat zou bijvoorbeeld kunnen door de Gedragscode aan te vullen of in een separate regeling te voorzien.

Gedachten naar aanleiding van artikel 19 Arbowet

- 4.11 De motie-Leijten sluit op zichzelf overigens aan bij de gedachte van artikel 19 lid 1 Arbowet, al lijkt het wat ver te voeren om daar een verplichting voor de Kamer aan te ontlelen om ook voor andere en individuele fracties voor werkveiligheidsbeleid te zorgen.
- 4.12 Artikel 19, eerste lid, Arbowet bepaalt dat indien in een bedrijf of inrichting verschillende werkgevers arbeid doen verrichten, zij onderling op doelmatige wijze moeten samenwerken teneinde de naleving van de Arbowet te verzekeren.
- 4.13 Artikel 19 Arbowet gaat uit van een wederzijdse afhankelijkheid bij de zorg voor de arbeidsomstandigheden. Dat ontslaat de werkgever niet van de verplichting daarnaast

zelfstandig en onafhankelijk van anderen doeltreffende maatregelen te nemen om gevaren te voorkomen.

Zie ook: Hoge Raad 22 december 2015, ECLI:NL:HR:2015:3692, concl. A-G par. 32.

- 4.14 De rechtspraak over artikel 19 Arbowet heeft betrekking op voorbeelden die niet goed vergelijkbaar zijn met de situatie in het Kamergebouw. Het gaat meestal om plekken waarop fysiek gevaarlijke werkzaamheden worden verricht, zoals een bouwplaats of duikwerkzaamheden. Niettemin kunnen wij ons voorstellen dat het Presidium aan de Kamer het voorstel doet dat de fracties met elkaar samenwerken op grond van artikel 19, eerste lid, Arbowet. De fractie(medewerker)s werken immers allemaal in hetzelfde gebouw, waardoor betoogd kan worden dat fractiewerkgevers onderling op doelmatige wijze samen moeten werken teneinde de naleving van de Arbowet te verzekeren. Beargumenteed zou kunnen worden dat het Beleid ongewenste omgangsvormen – dat immers van toepassing is op “een ieder die werkzaam is bij de ambtelijke organisatie en de verschillende fracties” – ook is gebaseerd op artikel 19 Arbowet.

5 Voorzet voor een aanvullende regeling over publicatie beleid van de fracties (vraag 4)

- 5.1 De verplichtingen op grond van de Arbowet gelden voor de werkgever. Voor fractiemedewerkers is dat formeel de fractiestichting. De afspraken/ normen die op grond van de motie geïntroduceerd worden, zijn aanvullend, en kunnen zich dus op zichzelf in plaats van tot de fractiestichting tot de leden van de Kamer of de fracties richten. Dat heeft als voordeel dat over de naleving van de aanvullende normen direct in de Kamer kan worden gedebatteerd en leden of fracties daarop door de Kamer en in de Kamer kunnen worden aangesproken. Voor een stichtingsbestuur, zeker als dat bij een kleine fractie deels door niet-Kamerleden wordt gevormd, ligt dat lastig. Dat de normen zich tot alle Kamerleden of fracties richten, kan ook het belang dat de Kamer aan dit onderwerp hecht, benadrukken. Een nadeel kan zijn dat een individueel Kamerlid of eventueel een gehele fractie het bij een dwarsliggend bestuur van de fractiestichting niet in zijn macht heeft om beleid te publiceren of daarover te rapporteren aan de Kamer. De vraag is wel of dat er in de weg hoeft te staan dat de betrokken fractie met haar leden daarover in de Kamer wordt aangesproken.
- 5.2 Wij zien grofweg de volgende te overwegen mogelijkheden.

(1) Regeling voor fracties en groepen

Er kan voor worden gekozen om de aanvullende bepalingen op te leggen aan de fracties en groepen, bijvoorbeeld met de volgende formulering:

- Elke fractie en elke groep publiceert het beleid van de fractie of groep als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.
- Elke fractie en elke groep rapporteren jaarlijks aan de Tweede Kamer over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.

5.3 Het lijkt ons raadzaam dat de Kamer bespreekt en besluit wat er precies moet worden gepubliceerd en in welke vorm dit gebeurt (bijvoorbeeld op een website). Dat kan dan ook in de toelichting op deze bepalingen worden opgenomen. Daarbij zou ook naar de bepalingen uit de Arbeidsomstandighedenwet waarin is vastgelegd dat een beleid moet worden vastgesteld (zie hiervoor), kunnen worden verwezen.

Voordelen:

- duidelijke norm voor elke fractie en groep
- kan belang dat de Kamer aan dit onderwerp hecht, benadrukken
- Fracties kunnen elkaar in de Kamer op hun inspanningen aanspreken
- dat kan ook bijdragen aan publieke verantwoording over hoe de Kamer met dit onderwerp omgaat.

Nadelen:

- Er is geen duidelijke regeling waar deze nieuwe bepalingen in kunnen worden opgenomen; er zal naar verwachting een nieuwe regeling voor deze twee bepalingen moeten worden gemaakt
- Bij frictie tussen het bestuur van de fractiestichting en de fractie kan er licht bestaan over de opvatting of het beleid gepubliceerd moet worden of vooral hoe moet worden gerapporteerd aan de Kamer (al mag er van worden uitgegaan dat over het algemeen de fractie eventuele frictie het hoofd zal kunnen en moeten bieden).

(2) Zorgplicht voor elk Kamerlid

5.4 De regeling over publicatie van het beleid van de fracties zou zich ook tot alle individuele Kamerleden kunnen richten en als volgt geformuleerd kunnen worden:

- Elk Kamerlid zorgt ervoor dat het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet van zijn fractie wordt gepubliceerd.
- Elk Kamerlid zorgt ervoor dat zijn fractie jaarlijks over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet, aan de Tweede Kamer rapporteert.

Eventueel zou ook voor een ruimere variant kunnen worden gekozen: "Elk Kamerlid bevordert dat (...)". Dat drukt wel minder urgentie uit en maakt het eenvoudiger om aan te geven dat men als Kamerlid "genoeg heeft gedaan".

(2a) Zorgplicht voor elk Kamerlid in de Gedragscode

- 5.5 Er zou voor kunnen worden gekozen de zorgplicht in de Gedragscode op te nemen. Wel is het zo dat over de naleving van de Gedragscode bij het College van onderzoek integriteit kan worden geklaagd. Wij kunnen ons voorstellen dat dat niet hoeft te gelden voor deze bepalingen. De openbaarmaking en de jaarlijkse rapportage lijken daarentegen instrumenten om het voor de Kamer mogelijk te maken elkaar op de naleving van deze bepalingen aan te spreken. In de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal zou kunnen worden bepaald dat die regeling niet van toepassing is op deze twee bepalingen en dat daarover dus niet bij het College kan worden geklaagd.

Voordelen:

- duidelijke norm voor elk Kamerlid
- drukt een gedeelte verantwoordelijkheid voor dit onderwerp uit
- kan belang dat de Kamer aan dit onderwerp hecht, benadrukken
- Kamerleden kunnen elkaar in de Kamer op hun inspanningen aanspreken
- dat kan ook bijdragen aan publieke verantwoording over hoe de Kamer met dit onderwerp omgaat.

Nadelen:

- bij dwarsliggen bestuur van de fractiestichting of fractie kan een individueel Kamerlid niet altijd zelf voor het voldoen aan deze aanvullende normen zorgen (maar zich daar vanzelfsprekend wel voor inspannen)
- de Gedragscode kent verder andersoortige bepalingen (die direct op individueel gedrag van het Kamerlid betrekking hebben), waar het College toezicht op houdt; deze bepalingen zijn van een andere aard.

(2b) Zorgplicht voor elk Kamerlid in een separate regeling

- 5.6 Er kan ook voor een separate regeling worden gekozen.

Voordelen:

- zoals hierboven aangegeven.

Nadelen:

- Er moet een aparte regeling voor twee bepalingen worden gemaakt.

(3) Verplichting voor bestuur fractiestichting via de model-statuten

- 5.7 U heeft voorts geopperd om deze verplichtingen aan het bestuur van de fractiestichtingen op te leggen door ze verplicht, via de model-statuten, in de statuten van de fractiestichting te laten opnemen. Alhoewel ons geen voorbeeld van een

dergelijke verplichting in de statuten van een stichting bekend is, wordt het gebruikelijker om soortgelijke verplichtingen in statuten op te nemen. Wij vragen ons wel af of de modelstatuten hier het juiste instrument voor vormen.

5.8 De formulering zou bijvoorbeeld kunnen zijn:

- Het bestuur publiceert het beleid van de fractie of groep als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.
- Het bestuur rapporteert jaarlijks aan de Tweede Kamer over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.

5.9 Hiervoor gaven wij al aan dat in de toelichting kan worden aangegeven waar het beleid gepubliceerd moet worden (bijvoorbeeld op een website) en wat de rapportage moet inhouden. Bij statuten kan het in de rede liggen dat in de statuten zelf al iets nader te omschrijven.

Voordelen:

- de bepalingen richten zich tot het stichtingsbestuur dat als werkgever ook gehouden is het beleid vast te stellen.

Nadelen:

- als de bepalingen weer zouden worden aangepast, is daarvoor een wijziging van de statuten van elke fractiestichting door de notaris voor nodig.
- het stichtingsbestuur kan lastiger in de Kamer zelf op de naleving van deze bepalingen worden aangesproken, in het bijzonder als het om een stichtingsbestuur van een kleine fractie gaat dat niet alleen uit Kamerleden bestaat;
- op grond van de Regeling financiële ondersteuning fracties Tweede Kamer 2014 is het uitgangspunt dat fractiestichtingen de modelstatuten hanteren. Het Presidium moet bij wijziging van de modelstatuten bepalen wat de gevolgen zijn voor al opgerichte fractiestichtingen. Hier zal dan het uitgangspunt zijn dat de statuten moeten worden gewijzigd. Als fractiestichtingen de modelstatuten op dit punt niet willen overnemen, zal het Presidium vervolgens snel worden belast met de vraag of dat gevolgen zou moeten hebben voor de fractiekostenvergoeding. Dat ligt niet onmiddellijk in de rede, omdat de regeling ten aanzien van de fractiekostenvergoeding betrekking heeft op de verantwoording van de besteding van de fractiekosten, en niet op onderwerpen zoals een werkveiligheidsbeleid en het de vraag is of dat erbij zou mogen worden betrokken. Debat over deze aanvullende verplichtingen zal echter zo wel snel bij het Presidium terecht komen, in plaats van dat daar in de Kamer zelf over wordt gedebatteerd.

- 5.10 Gezien deze nadelen liggen wat ons betreft de eerste en tweede mogelijkheid meer voor de hand.

6 Voorzet voor aanvullende regels over sociale veiligheid en aanvullende huisregels

- 6.1 U heeft ons voorts verzocht om een proeve van een set huisregels of andere regels die van toepassing is op sociaal onveilig gedrag, vernieling, inpandig roken en/of het vervuilen van de Kamergebouwen.

- 6.2 In paragraaf 2 gaven wij aan dat bij de vraag welke regels door wie kunnen worden gesteld, onderscheid moet worden gemaakt naar de relatie waarin die regels moeten gelden. Wij maken daarom onderscheid naar de volgende regels:

- a. (aanvulling van) de gedragscode voor Kamerleden, ten aanzien sociaal veilig gedrag van Kamerleden, in ieder geval ten aanzien van personen die niet tevens fractiemedewerker van de fractie van het betrokken Kamerlid zijn;
- b. (aanvulling van) de gedragsregels voor anderen dan Kamerleden, ten aanzien van sociaal veilig gedrag;
- c. (aanvulling van) de huisregels ten aanzien van de regels voor het gebruik van het Kamergebouw voor Kamerleden, fractiemedewerkers, medewerkers van de Kamer en bezoekers.

(a) Mogelijke aanvulling Gedragscode voor Kamerleden (sociale veiligheid)

- 6.3 U heeft ons gevraagd om een proeve van een set regels. Wij hebben daarbij ter inspiratie gekeken naar de Gedragsregels Defensie Sociale Veiligheid & Integriteit, de gedragscode Rijk en de *Code of Conduct* van het Engelse Lagerhuis.

- 6.4 Na een aantal schandalen over grensoverschrijdend seksueel gedrag in de Britse politiek in 2017, stelde het Britse Lagerhuis (*House of Commons*) een *cross-party* werkgroep in. Op basis van de conclusies van deze werkgroep nam het Lagerhuis op 28 februari 2018 een resolutie aan. De actiepunten uit de resolutie zijn uitgewerkt in het *Independent Complaints and Grievance Scheme Delivery Report*, opgesteld door een stuurgroep van parlementsleden en –medewerkers en vertegenwoordigers van vakbonden voor ambtenaren en journalisten.⁷ Naar aanleiding van dit rapport zijn de *Behaviour Code* en de regels en procedures rondom pestgedrag en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag aangescherpt. Aan de *Code of Conduct* van het Lagerhuis is bovendien een nieuwe regel toegevoegd:

⁷ <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/news/2018/1-ICGP-Delivery-Report.pdf>. Het *Independent Complaints and Grievance Scheme* bestaat uit de *Behaviour Code*, de *Bullying and Harassment Policy*, en de *Sexual Misconduct Policy*.

*"A Member must treat their staff and all those visiting or working for or with Parliament with dignity, courtesy and respect."*⁸

- 6.5 Wij kunnen ons voorstellen dat een soortgelijke regel wordt opgenomen in de gedragsregels. Bijvoorbeeld:

"Het Kamerlid behandelt iedereen die werkt in of voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect."

- 6.6 In de toelichting kan vervolgens worden gespecificeerd dat onder het "behandelen van werknemers met waardigheid, fatsoen en respect" in elk geval het voldoen aan wettelijke verplichtingen (uit de Arbowetgeving) wordt verstaan.
- 6.7 Daarnaast zouden bepalingen kunnen worden toegevoegd die expliciteren dat Kamerleden zich niet schuldig maken aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht, en dat Kamerleden elkaar aanspreken op ongewenst gedrag.
- 6.8 Als deze gedragsregels aan de Gedragscode worden toegevoegd, kan over het niet naleven van dit gedrag ook worden geklaagd bij het College dat klachten over de naleving van de Gedragscode behandelt. Het ligt in de rede dat over deze uitbreiding daarom wel vooraf afstemming wordt gezocht met het College.

Voorzet van een aanvulling van de Gedragscode voor de Leden van de Tweede Kamer

- Het Kamerlid maakt zich niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht.
- Het Kamerlid behandelt iedereen die werkt in of voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect.
- De Kamerleden spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.

Toelichting

Het Kamerlid maakt zich niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht

De Leden onthouden zich van seksueel intimiderend gedrag. Onder seksuele intimidatie wordt op grond van artikel 1a Algemene wet gelijke behandeling verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Ook ongevraagde seksuele aandacht is niet

⁸ <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8369/>.

toegestaan. Dat kan bijvoorbeeld gaan om seksueel getinte opmerkingen, seksuele toespelingen of porno kijken in het bijzijn van collega's.

Het Kamerlid behandelt iedereen die werkt voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect

De Leden discrimineren niet. Dit betekent dat de Leden mensen in gelijke gevallen niet anders behandelen, achterstellen of uitsluiten. De Leden zijn zich ervan bewust dat zij – ook in de rol van werkgever – een voorbeeldfunctie hebben. Medewerkers (van de eigen en andere fracties) worden daarom met waardigheid, fatsoen en respect behandeld.

De Leden maken geen misbruik van bevoegdheden, respecteren de rechten en het privéleven van hun (fractie)medewerkers, zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkomgeving.

De Kamerleden spreken elkaar aan op ongewenst gedrag

De Leden hebben een voorbeeldfunctie voor de rest van Nederland. Zij spreken elkaar daarom aan op ongewenst gedrag, waaronder het niet naleven van deze gedragscode.

(b) Mogelijke aanvulling Gedragsregels of Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties

Gedragsregels voor de medewerkers van de Tweede Kamer en van de fracties

6.9 Wij kunnen ons goed voorstellen dat onderstaande regels worden toegevoegd aan het Beleid ongewenste omgangsvormen:

- We maken ons niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht.
- We behandelen iedereen die werkt voor de Tweede kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect.
- We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.

Toelichting

Ongewenst gedrag is onacceptabel en kent vervelende gevolgen, variërend van verminderde werkmotivatie tot langdurige ziekte. Dit heeft direct gevolgen voor de inzetbaarheid en productiviteit van medewerkers.

We maken ons niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht

Onder seksuele intimidatie wordt op grond van artikel 1a Algemene wet gelijke behandeling verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een

seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Ook ongevraagde seksuele aandacht is niet toegestaan. Dat kan bijvoorbeeld gaan om seksueel getinte opmerkingen, seksuele toespelingen of porno kijken in het bijzijn van collega's.

We behandelen iedereen die werkt voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect

We discrimineren niet. Dit betekent dat we mensen in gelijke gevallen niet anders behandelen, achterstellen of uitsluiten. We zijn ons ervan bewust dat we een voorbeeldfunctie hebben voor de rest van Nederland. Iedereen die werkt voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt, behandelen we daarom met waardigheid, fatsoen en respect.

We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag

Iedereen werkzaam voor de Tweede Kamer of in de gebouwen van de Tweede Kamer is verantwoordelijk voor een sociaal veilige werkomgeving. Dit betekent dat we respectvol met elkaar en anderen omgaan, in omgangsvormen én taalgebruik. We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag, waaronder het schenden van de regels in deze gedragscode.

(c) Mogelijke aanvulling huisregels (gebruik van het Kamergebouw door Kamerbewoners)

- 6.10 In de huidige huisregels van de Kamer is al opgenomen dat in de Kamer niet mag worden gerookt. Ook is daarin al geregeld dat er geen schade mag worden toegebracht aan de gebouwen en de inrichting. Dit zijn ook regels die de Kamer vanuit zijn verantwoordelijkheid voor het gebouw aan bezoekers en Kamerbewoners mag stellen.
- 6.11 U heeft verzocht om een voorstel te doen voor het opnemen in de huisregels van een escalatieladder die uiteindelijk zou moeten kunnen uitmonden in de consequentie dat fracties op een externe locatie hun kantoren moeten vestigen.
- 6.12 Mijn collega's **5.1.2e** hebben op 12 mei 2021 geadviseerd over de vraag of en zo ja, in welke gevallen, het verbinden van een dergelijke consequentie aan ongewenst gedrag mogelijk zou kunnen zijn. Zij gaven aan dat dat uitsluitend in zeer uitzonderlijke gevallen aan de orde zou kunnen zijn. Te denken valt aan een situatie waarin de betrokkene (en dat hoeft dan dus nog niet voor zijn gehele fractie te gelden) een gevaar voor zichzelf of anderen vormt. Dan nog zal het betrokken Kamerlid, omdat hij is verkozen, wel zijn werk als Kamerlid moeten kunnen uitoefenen en bijvoorbeeld deel moeten kunnen nemen aan de vergaderingen en de stemmingen. Mochten zich daadwerkelijk ernstige situaties voordoen, ligt het

dan ook meer in de rede dat daartegen wordt opgetreden door – in geval van strafbare feiten – aangifte te doen of schade op de betrokkene te verhalen. Gegeven de ernst en uitzonderlijkheid van de situatie die zich voor moet doen om tot de voorgestelde zware maatregelen te komen, ligt het niet in de rede hiervoor in de huisregels een regeling op te nemen. Huisregels zijn bedoeld voor aanwijzingen over kort gezegd het gebruik van het gebouw en het gedrag in een gebouw, niet voor het regelen van verstreckende consequenties die in ernstige situaties zouden moeten worden getrokken. De vraag is bovendien of voor een dergelijk uitzonderlijk geval dat een fractie daadwerkelijk niet langer in het Kamergebouw zou kunnen blijven, een regeling nodig is. Het zal om een aangelegenheid van de Kamer gaan. In niet uitzonderlijke gevallen zal een maatregel om fracties (tijdelijk) het gebruik van ruimte in het gebouw te ontfangen, niet proportioneel zijn. Ook daarom valt het af te raden dat in huisregels te verwerken.

- 6.13 Het in het vooruitzicht stellen van zware consequenties in geval van ernstig wangedrag zal bovendien, als daar toch toe zou worden besloten, door de Kamer zelf moeten gebeuren, en kan niet door het Presidium of de Voorzitter in huisregels worden bepaald. Daarbij zal ook de Kamer goed in het oog moeten houden dat Kamerleden verkozen zijn en niet in de uitoefening van hun functie mogen worden belemmerd. Het is dan ook van belang dat Kamerleden en fracties in beginsel over dezelfde ondersteuning voor het uitoefenen van hun werkzaamheden beschikken. Eventueel zou kunnen worden overwogen dit ook aan de gedragscode voor Kamerleden toe te voegen, zodat ook een onafhankelijke commissie over het niet naleven van eventuele regels kan oordelen. Wij vragen ons echter af of dat wenselijk is of dat de Kamer in een zo verstreckend geval hierover zelf zal willen oordelen, al dan niet op basis van een advies van een onafhankelijke commissie.
- 6.14 Eventueel zou, als men daadwerkelijk tot een regeling wil overgaan, kunnen worden gezien of in plaats van een escalatieladder waarin wordt geprobeerd een uitzonderlijke situatie die zich nog niet heeft voorgedaan, te regelen, desgewenst als alternatief zou kunnen worden aangesloten bij een jaarlijkse rapportage aan de Kamer over de keren dat de Voorzitter fracties bijvoorbeeld op de naleving van de huisregels heeft moeten aanspreken. Dat zou dan eventueel tot een escalatieladder ten aanzien van overtreding van de huisregels kunnen leiden langs de volgende lijnen.

Mogelijke escalatieladder overtreding huisregels door fracties en hun medewerkers

- Bij eerste overtreding: aanspreken op overtreding van de huisregels door medewerker van de Tweede Kamer.
- Bij [drie of meer] overtredingen van de huisregels binnen een periode van [zes maanden]: schriftelijke waarschuwing vanwege overtreding van de huisregels door de Voorzitter.

- Bij [zes of meer] overtredingen van de huisregels binnen een periode van [een jaar]: schriftelijke berisping door de Voorzitter vanwege overtreding van de huisregels door de Voorzitter. Als na een schriftelijke waarschuwing opnieuw overtredingen van de huisregels volgen, gaat de Voorzitter over tot een schriftelijke berisping.
- Bij ernstige overtreding van de huisregels, ook als de huisregels nog niet drie of meer keer zijn overtreden binnen zes maanden: schriftelijke waarschuwing of schriftelijke berisping vanwege overtreding van de huisregels door de Voorzitter. Onder ernstige overtreding van de huisregels wordt verstaan een overtreding die gevolgen kan hebben voor de veiligheid of integriteit in het gebouw en/of de daar aanwezige personen.
- Eventueel: De Voorzitter rapporteert jaarlijks aan de Tweede Kamer welke fracties schriftelijke waarschuwingen of schriftelijke berispingen hebben ontvangen, en benoemt daarbij het aantal waarschuwingen en het aantal berispingen per fractie.

Voor de toepassing van deze escalatieladder worden overtredingen van leden van de fractie en medewerkers van de fractie aan hun fractie toegerekend en samengenomen.

Er zou ook voor kunnen worden gekozen om fractieleden en medewerkers als persoon aan te spreken, en dan de jaarlijkse rapportage wel op de gehele fractie te laten zien, of een andere combinatie.

Voor de onderdelen die tussen haken zijn opgenomen, kunnen ook andere periodes of aantallen worden gekozen.

7 Afsluitende opmerking

- 7.1 In de stukken die u ten behoeve van deze adviesvraag aan ons hebt toegezonden, wordt de nadruk gelegd op het formuleren van regels en eventuele sancties. Juist het terrein van sociale veiligheid leent zich voor een bredere inzet van middelen (denk bijvoorbeeld aan trainingen, aandacht voor gewenst gedrag e.d.). Wij zouden ons kunnen voorstellen dat het aanvullen en actualiseren van regels daarmee wordt gecombineerd, zodat het deel kan uitmaken van een bredere aanpak. Dat zou ook aansluiten bij de wijze waarop op grond van de Arboregelgeving beleid over dit terrein tot stand moet komen. In dat verband kan ook worden gedacht aan een commissie van Kamerleden die zich over een mogelijke uitbreiding van de Gedragscode kunnen buigen.

Wij zijn graag beschikbaar voor overleg en nadere vragen.

From 5.1.2e Pels Rijkcken 5.1.2e @pelsrijcken.n >
 Subject Concept advies werkveiligheid [PRDF-11016910]
 To "5.1.2e tweedekamer.n >, 5.1.2e @tweedekamer.n > 5.1.2e
 5.1.2e @tweedekamer.n > 5.1.2e tweedekamer.n >, 5.1.2e
 5.1.2e @tweedekamer.n >
 Date October 4, 2021 at 4:12:27 PM CEST

Beste allen

Hierbij treffen jullie ons concept advies aan. Wij hebben daarin alvast een aantal punten opgenomen die wij graag met jullie bespreken. Ook overigens horen wij a s woensdag om 9 uur graag jullie opmerkingen en aanvullingen.

Met vriendelijke groet

5.1.2e

5.1.2e advocaat Pels Rijkcken & Droogleever Fortuijn N.V. Bezuidenhoutseweg 57 Postbus 11756, 2502 AT Den Haag +31 70 515 5.1.2e + 31 6 5.1.2e @pelsrijcken.nl
www.pelsrijcken.nl |

P Printen, echt nodig?

Dit bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Het bericht kan vertrouwelijke informatie bevatten waarvoor het beroepsgeheim van advocaat of notaris geldt. Als u dit bericht per abuis hebt ontvangen, wordt u verzocht het te vernietigen en de afzender te informeren. Alle werkzaamheden worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht als bedoeld in artikel 7:400 van het Burgerlijk Wetboek met de naamloze vennootschap Pels Rijkcken & Droogleever Fortuijn N.V., gevestigd te Den Haag en ingeschreven in het Handelsregister onder nr. 27283716. Op de overeenkomst zijn de algemene voorwaarden van toepassing, die zijn gedeponeerd ter griffie rechtbank Den Haag onder nr. 36/2020. Daarin is een aansprakelijkheidsbeperking opgenomen. De algemene voorwaarden zijn te raadplegen op www.pelsrijcken.nl/algemene-voorwaarden en worden op verzoek langs elektronische weg of op andere wijze kosteloos aan u toegezonden.

This message is solely intended for the addressee and may contain information that is confidential and legally privileged. If you are not the intended recipient please notify the sender immediately and delete this message. All our services are performed by virtue of an agreement for the supply of services as referred to in Section 7:400 of the Dutch Civil Code between Pels Rijkcken & Droogleever Fortuijn N.V. and the client. Pels Rijkcken & Droogleever Fortuijn N.V. is a public limited company that is based in The Hague and registered with the Chamber of Commerce Haaglanden under number 27283716. All services provided are subject to our general terms and conditions which include a limitation of liability clause and are deposited with the District Court of The Hague under number 36/2020. Our general terms and conditions can be found on our website www.pelsrijcken.nl/en/general-terms-and-conditions and upon request we will provide you with a copy, free of charge.

From: 5.1.2e O=STATEN-GENERAAL | 5.1.2e
 Subject: RE: 20211011 Concept notitie motie Leijten en toezegging.docx [PRDF-11016910]
 To: 5.1.2e tweedekamer.n >
 Date: January 6, 2022 at 2:36:01 PM CET

Me vriendelijke groet,

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

Tweede Kamer der Staten-Generaal
 Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
 T +31 6 5.1.2e 5.1.2e @tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: 5.1.2e @tweedekamer.nl >
 Verzonden: donderdag 6 januari 2022 14:24
 Aan: 5.1.2e @tweedekamer.nl >
 Onderwerp: FW: 20211011 Concept notitie motie Leijten en toezegging.docx [PRDF 11016910]

H 5.1.2e

Heb jij voor mij de definitieve versie van deze notitie? Ben ik 1/2m kwijt.

Me vriendelijke groet,

5.1.2e

5.1.2e

Sadens HR
 Tweede Kamer der Staten-Generaal
 Postbus 20018, 2500 EA
 T +(31)70 318 5.1.2e 5.1.2e @pelsrijcken.nl | www.pelsrijcken.nl

Van: 5.1.2e Pels Rijcken 5.1.2e @pelsrijcken.nl >
 Verzonden: maandag 11 oktober 2021 16:56
 Aan: 5.1.2e @tweedekamer.nl >; 5.1.2e @tweedekamer.nl >; 5.1.2e @tweedekamer.nl >
 5.1.2e Pels Rijcken 5.1.2e @pelsrijcken.nl >; 5.1.2e Pels Rijcken 5.1.2e @pelsrijcken.nl >
 Onderwerp: 20211011 Concept notitie motie Leijten en toezegging.docx [PRDF 11016910]

Beste allen

Hierbij treffen jullie onze notitie aan met de aanvullingen die ik vanmorgen met 5.1.2e besproken heb. De notitie nog concept gelaten. Kunnen jullie hier zo mee verder? Ik hoor het graag.

Met vriendelijke groet

5.1.2e

5.1.2e advocaat Pels Rijcken & Droogleevers Fortuijn N.V. Bezuidenhoutseweg 57 Postbus 11756, 2502 AT Den Haag +31 70 5.1.2e +31 6 5.1.2e 5.1.2e @pelsrijcken.nl
www.pelsrijcken.nl |

P Printen, echt nodig?

Dit bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Het bericht kan vertrouwelijke informatie bevatten waarvoor het beroepsgeheim van advocaat of notaris geldt. Als u dit bericht per abuis hebt ontvangen, wordt u verzocht het te vernietigen en de afzender te informeren. Alle werkzaamheden worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht als bedoeld in artikel 7:400 van het Burgerlijk Wetboek met de naamloze vennootschap Pels Rijcken & Droogleevers Fortuijn N.V., gevestigd te Den Haag en ingeschreven in het Handelsregister onder nr. 27283716. Op de overeenkomst zijn de algemene voorwaarden van toepassing, die zijn gedeponeerd ter griffie rechtbank Den Haag onder nr. 36/2020. Daarin is een aansprakelijkheidsbeperking opgenomen. De algemene voorwaarden zijn te raadplegen op www.pelsrijcken.nl/algemene-voorwaarden en worden op verzoek langs elektronische weg of op andere wijze kosteloos aan u toegezonden.

This message is solely intended for the addressee and may contain information that is confidential and legally privileged. If you are not the intended recipient please notify the sender immediately and delete this message. All our services are performed by virtue of an agreement for the supply of services as referred to in Section 7:400 of the Dutch Civil Code between Pels Rijcken & Droogleevers Fortuijn N.V. and the client. Pels Rijcken & Droogleevers Fortuijn N.V. is a public limited company that is based in The Hague and registered with the Chamber of Commerce Haaglanden under number 27283716. All services provided are subject to our general terms and conditions which include a limitation of liability clause and are deposited with the District Court of The Hague under number 36/2020. Our general terms and conditions can be found on our website www.pelsrijcken.nl/en/general-terms-and-conditions and upon request we will provide you with a copy, free of charge.