Stuk **1658** (2002-2003) – Nr. 5

V L A A M S  P A R L E M E N T

Zitting 2003-2004

8 april 2004

# VOORSTEL VAN DECREET

**– van de heren Dirk Holemans, Marino Keulen, Leo Peeters en Dirk De Cock –**

**houdende wijziging van het decreet van 7 juli 1998
houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst,
wat betreft de bescherming van ambtenaren die melding maken van onregelmatigheden**

## VERSLAG

**namens de Commissie voor Institutionele en Bestuurlijke Hervorming en Ambtenarenzaken
uitgebracht door mevrouw Mieke Van Hecke**

*Samenstelling van de commissie :*

*Voorzitter :* de heer Norbert De Batselier.

*Vaste leden :*

de heer Ludwig Caluwé, mevrouw Brigitte Grouwels, de heer Mark Van der Poorten, mevrouw Mieke Van Hecke ;

de heren André Denys, Guy Sols, Francis Vermeiren, Paul Wille ;

mevrouw Hilde De Lobel, de heren Joris Van Hauthem, Karim Van Overmeire ;

de heren Norbert De Batselier, Leo Peeters ;

de heer Jos Geysels ;

de heer Herman Lauwers.

*Plaatsvervangers :*

de heren Boudewijn Laloo, Luc Van den Brande, Eric Van Rompuy, Jan Verfaillie ;

de heren Louis Bril, Frans De Cock, Gilbert Van Baelen, Bob Verstraete ;

de heren Herman De Reuse, Felix Strackx, N. ;

de heren Bruno Tobback, Dany Vandenbossche ;

de heer Dirk Holemans ;

de heer Etienne Van Vaerenbergh.

---

*Zie :*

**1658** (2002-2003)

– Nr. 1 : Ontwerp van decreet

– Nr. 2 : Advies van de Raad van State

– Nr. 3 : Amendementen

– Nr. 4 : Subamendement

*Zie ook :*

**1659** (2002-2003)

– Nr. 1 : Voorstel van resolutie

– Nr. 2 : Verslag

INHOUD

Blz.

1. TOELICHTING DOOR DE HEER DIRK HOLEMANS, HOOFDINDIENER ..... 4

2. ALGEMENE BESPREKING ..... 6

3. HOORZITTING ..... 6

4. VOORTZETTING VAN DE BESPREKING EN ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING 11

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE ..... 14

DAMES EN HEREN,

Het voorstel van decreet werd besproken tijdens de commissievergaderingen van 3 februari 2004, 16 maart en 23 maart 2004. Het werd goedgekeurd op 23 maart, samen met een voorstel van resolutie van dezelfde indieners (*Parl. St.* Vla.Parl.2002-2003, nr.1659/1, waarmee het een geheel vormt.

Na de toelichting door de hoofdindiener, de heer Holemans op 3 februari beslist de commissie enerzijds een hoorzitting (cf. infra) te houden en anderzijds het advies van de Raad van State (*Parl. St.* Vla.Parl.2002-2003, nr.1659/2 ) in te winnen.

De hoorzitting vond plaats op 16 maart. De heer Bernard Hubeau, Vlaams Ombudsman, de heer Frank Ornelis, vakgroep publiek recht UGent en de heer Wim De Naeyer, manager-auditor Interne Audit van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap gaven hun visie op de voorliggende teksten van voorstel van decreet en voorstel van resolutie.

Het advies van de Raad van State van 5 maart suggereert enkele kleinere aanpassingen aan het voorstel van decreet.

Als gevolg van hoorzittingen en het advies van de Raad van State, werden amendementen ingediend en de verdere bespreking werd gefinaliseerd op 23 maart 2004.

In antwoord op een verzoek van de commissie naar het standpunt van de regering terzake, werd aan de heer Norbert De Batselier, commissievoorzitter en parlementsvoorzitter bij brief van 24 maart 2004 meegedeeld dat de Vlaamse regering reeds op 12 september 2003 haar instemming heeft betuigd met het voorstel van decreet en het voorstel van resolutie.

**1. Toelichting door de heer Dirk Holemans, hoofdindiener van het voorstel van decreet en van het voorstel van resolutie.**

De heer Dirk Holemans licht het voorstel van decreet en het voorstel van resolutie toe. De voorbije jaren zijn er op de verschillende beleidsniveaus voorbeelden van ambtenaren die extern melding hebben gemaakt van onregelmatigheden binnen hun dienst, klokkenluiders genoemd. Als men kijkt naar de behandeling van die klokkenluiders, stelt men vast dat er steevast geschoten wordt op de pianist. Mensen die in het belang van een goed functionerende dienst onregelmatigheden hebben gesignaleerd, hebben keer op keer het deksel op hun neus gekregen. Tegelijkertijd is ook duidelijk geworden dat er een adequaat toetsingskader ontbreekt waarmee de informatie van een klokkenluider op juistheid kan worden getoetst. Er is op de verschillende overheidsniveaus behoefte aan een adequate regeling en bescherming van klokkenluiders. Als men dat op Vlaams niveau als eerste invoert, kan Vlaanderen opnieuw zijn voortrekkersrol op het vlak van institutionele vernieuwing opnemen en eventueel andere niveaus inspireren.

De Nederlandse bestuurskundige Mark Bovens omschrijft klokkenluiden als de gebeurtenis waarbij een lid of ex-lid van de organisatie zonder daartoe opdracht of toestemming te hebben gekregen, informatie onthult of op een andere wijze in de openbaarheid treedt met de bedoeling de aandacht te vestigen op een misstand waarvan hij kennis heeft gekregen door zijn werk binnen de organisatie. In het voorstel van decreet wordt de geest van die definitie gevolgd maar er wordt nog meer nadruk gelegd op het invoegen van een communicatiekanaal dat de klokkenluider bescherming kan geven evenals de garantie op een ernstig onderzoek van de aangedragen informatie. In die zin wordt een verdere stap gezet inzake de visie op het functioneren van ambtenaren. Als men vertrekt van het begrip institutioneel burgerschap, kan men dat plaatsen tegenover de meer klassieke opvatting van een heel strikte loyaliteit tegenover de superieuren.

Met het voorstel van decreet en het voorstel van resolutie wordt geen uitspraak gedaan over de inhoud van dossiers aangebracht door klokkenluiders. De ambitie van het voorstel is de realisatie van een sluitende regeling zodat in de toekomst aangereikte informatie ten gronde kan worden behandeld en het personeelslid dat de moed heeft om informatie aan te reiken, op een waardige wijze wordt behandeld en een juridisch sluitende bescherming heeft.

Uit de praktijk blijkt dat er geen goed statuut is voor klokkenluiders en dat ze heel vaak de toevlucht moeten nemen tot de media wat niet per definitie leidt tot een serene afhandeling van het dossier. Verder is het niet altijd duidelijk welke controlerende instantie de klacht van een klokkenluider op een correcte wijze kan onderzoeken. Vanuit die vaststellingen hanteren het voorstel van decreet en het voorstel van resolutie de logica die uitgewerkt is inzake het omgaan met klachten van burgers, met name de nulde lijn, de eerste lijn, de tweede lijn, informatieplicht, klachtrecht en ombudsdienst. Het nulde niveau is de eigen dienst ; het eerste niveau is de dienst Interne Audit, opgericht door de

Vlaamse regering om de werking van de overheidsadministraties door te lichten.

Het is niet heel duidelijk of alle ambtenaren zich rechtstreeks tot die dienst kunnen richten en of ze een onderzoek kunnen aanvragen. De vraag is of er geen behoefte is aan een tweedelijnsniveau zoals dat bestaat voor de klachten van burgers, namelijk de Vlaamse Ombudsdienst. Uiteraard begeeft de decreetgever zich daarmee op de rand van zijn bevoegdheden. Het is de taak van de uitvoerende macht om de organisatie van de diensten te regelen. Daarom heeft men een aantal zaken die te maken hebben met het organiseren binnen de Vlaamse administratie van het beschermen van klokkenluiders neergeschreven in een voorstel van resolutie met aanbevelingen zodanig dat men binnen de decretale grenzen blijven van de decreetgever ten aanzien van de bevoegdheden van de uitvoerende macht.

Het voorstel van decreet moet in samenhang worden gelezen met het voorstel van resolutie. Dat beveelt de Vlaamse regering aan om de nodige initiatieven te nemen om deze logica van deze drie niveaus samen met de decreetgever te realiseren in het bijzonder vanuit de autonomie die de uitvoerende macht heeft over de organisatie van de eigen diensten en dus ook de Interne Audit. Het voorstel van resolutie bevat twee aanbevelingen voor de Vlaamse regering.

Ten eerste de vraag om ook de Ombudsdienst het recht te verlenen administratief onderzoek te kunnen aanvragen bij de dienst Interne Audit. Ten tweede de regeling dat elk personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie nalatigheden, misbruiken of misdrijven vaststelt, daarvan rechtstreeks de Interne Audit op de hoogte kan brengen na vaststelling of gegrond vermoeden dat zijn hiërarchisch meerdere de verdere bekendmaking van de onregelmatigheden verhindert.

Als dit tweede niveau van klachtmelding geen bevredigend resultaat oplevert, is er behoefte aan een gezaghebbend meldpunt dat onafhankelijk en deskundig de ernst van de klacht kan onderzoeken. Het heeft geen nut om hiervoor een nieuwe dienst op te richten, maar het is zinvoller om de bevoegdheden en taken van de Vlaamse Ombudsdienst uit te breiden. De onafhankelijkheid van de ombudsdienst is decretaal gegarandeerd en de dienst heeft nu al een goede kennis van de Vlaamse administratie door de behandeling van klachten van burgers. Bovendien blijkt uit voorbeelden uit het buitenland dat het toekennen van de bevoegdheid aan een ombudsdienst om op eigen initiatief overheidsdiensten door te lichten geen alleenstaand of onlogisch gegeven is, vergelijk Nederland of Scandinavische landen.

Een dergelijke uitbreiding van de bevoegdheden van de Vlaamse Ombudsdienst zorgt ervoor dat klokkenluiders die dat willen anoniem kunnen blijven. De ombudsman kan van zijn algemene onderzoeksbevoegdheid gebruik maken. Ook moet worden vermeld dat er ombudsdiensten bestaan die met de expliciete functie van bescherming van klokkenluiders werken, onder andere New South Wales in Australië.

Ten slotte is het toekennen van een extra opdracht aan de Vlaamse ombudsdienst geen nieuwigheid. In het Ombudsdecreet staat de opdracht om ter kennis gebrachte overtredingen van de deontologische code door de Vlaamse volksvertegenwoordigers te melden aan de voorzitter van het Vlaams Parlement. Het ligt voor de hand dat men de ombudsdienst een actieve rol laat spelen bij de melding door ambtenaren van misbruik binnen de overheidsdiensten. De ombudsdienst heeft al de nodige autoriteit, expertise en middelen om precies binnen de Vlaamse administratie klachten te onderzoeken. Het Ombudsdecreet van 1998 bevat momenteel nog geen klachtrecht voor personeelsleden die zich uitspreken over misbruiken binnen hun dienst, maar toch kan de ombudsdienst buiten zijn reguliere taken worden ingeschakeld als derdelijnsinstantie. In die zin zou het klachtrecht voor personeelsleden ook dichter aanleunen bij dat van de burger.

Een belangrijk element is dat de Vlaamse Ombudsdienst jaarlijks verslag uitbrengt voor het Vlaams Parlement zodat dat in de toekomst kan nagaan of de rechten van de personeelsleden niet worden geschaad. Een extra reden om voor de ombudsdienst te kiezen als schakel in de meldingsprocedure is dat die dienst zeer discreet kan optreden. Het is belangrijk dat dit voorstel van decreet ervoor zorgt dat de Vlaamse overheid niet te pas en te onpas in diskrediet wordt gebracht door klachten die door onwetendheid, rancune of onkunde worden geuit. De ombudsman zal de ernst van de klacht kunnen inschatten en controleren en zo nodig de vereiste stappen ondernemen om misbruiken in de openbaarheid te brengen.

Ook voor de klokkenluider is die discretie een meerwaarde. De ombudsdienst hoeft aan de betrokken dienst niet te melden wie de klok heeft geluid en kan ambtshalve tot het preliminair onderzoek overgaan. Als het in een latere fase nodig of onvermijdelijk is om de anonimiteit van de klok-

kenluider op te heffen, kunnen verschillende maatregelen van dit voorstel van decreet in werking treden. Die bescherming kan ook al door de klokkenluider worden gevraagd bij het indienen van de klacht bij de ombudsman. Dat betekent natuurlijk wel onvermijdelijk het opheffen van de anonimiteit omdat die bescherming gemeld moet worden bij de hiërarchisch overste van de klokkenluider.

Het is erg belangrijk dat de dienst Interne Audit en de Vlaamse Ombudsdienst tijdens de voortgangsbewaking en het onderzoek van de klachten goed op elkaar worden afgestemd. Als de ombudsman een klacht van de burger wil laten onderzoeken, is het logisch dat hij daarvoor op de hulp van de Interne Audit kan rekenen. Omgekeerd is het ook zo dat, als een personeelslid zich met een klacht tot de ombudsdienst wendt, die dienst op de volle medewerking van de Interne Audit moet kunnen vertrouwen. In het voorstel van decreet wordt voor de afstemming tussen beide diensten alleen de basis gelegd. Dat zal later worden uitgewerkt door de respectieve huishoudelijke reglementen.

De heer Dirk Holemans wijst erop dat de teksten van het voorstel van decreet getoetst zijn door betrokkenen van de Interne Audit en de ombudsdienst zodat er een werkzame regeling wordt voorgesteld.

In de toelichting wordt expliciet gemotiveerd waarom een decretale regeling voor de instelling van de ombudsdienst als derdelijnsinstantie voor klokkenluiders gerechtvaardigd is. Het voorstel van decreet doet geen afbreuk aan de rechten van elke burger, dus ook niet van personeelsleden van Vlaamse overheidsdiensten. Personeelsleden die optreden als klokkenluiders, behouden hun recht op vrije meningsuiting.

## 2. Algemene bespreking

*Mevrouw Mieke Van Hecke* verklaart namens haar fractie dat zij het voorstel van decreet en het voorstel van resolutie gunstig gezind is. Aangezien er een bijkomende opdracht wordt gegeven aan de ombudsdienst en de Interne Audit, stelt ze voor een hoorzitting te organiseren met vertegenwoordigers van beide diensten om hun bemerkingen bij het voorstel te formuleren.

*De heer Norbert De Batselier, commissievoorzitter*, stelt dat het geen eenvoudige materie is. Hij is het eens met het voorstel van mevrouw Van Hecke. Het is vooral belangrijk dat de Raad van State geen bezwaren maakt. Hij schaart zich achter de suggestie van het houden van een hoorzitting met de Cel Interne Audit en de Vlaamse Ombudsdienst. Hij zal de vraag voor advies van de Raad van State als voorzitter van het Parlement onverwijld laten bezorgen, zodat het voorstel van decreet en voorstel van resolutie nog voor het parlementair reces kan worden afgehandeld.

De heer Holemans verheugt zich over de constructieve houding van mevrouw Van Hecke. De vraag om de twee betrokken diensten te horen is volgens hem volstrekt legitiem. Hij vindt het ook verstandig om de Raad van State daarover te horen.

De voorzitter constateert dat de commissie het unaniem eens is om een hoorzitting te houden.

## 3. Hoorzitting

### *3.1. Uiteenzetting door de heer Bernard Hubeau, Vlaamse Ombudsdienst*

**De heer Bernard Hubeau :** Ik zal vooral nagaan of op de koppeling tussen klokkenluiden en ombudswerk zoals gemaakt in het voorstel van decreet haalbaar en logisch is. Het voorstel van decreet stelt een getrapte benadering voor : klokkenluiders komen na de hiërarchie en de dienst Interne Audit terecht bij de Vlaamse Ombudsdienst. Uit die koppeling leid ik twee aanbevelingen af over het noodzakelijke klimaat om klokkenluiders een kans te geven. Ik zal daarna, via vier andere aanbevelingen, de randvoorwaarden en kritische succesfactoren voorstellen opdat deze goede en stevige regeling in de praktijk tot resultaten zou leiden.

Een aantal ombudsmannen – vooral in Australië en Nieuw-Zeeland – beschikken over klokkenluidersbevoegdheid. Bovendien beschikt men in die landen dankzij hun traditie al over handleidingen en richtlijnen. Er is een voorstel om ook de Europese ombudsman als een klokkenluiderskanaal te beschouwen.

De ombudsman van New South Wales is niet alleen een instantie waar men terecht kan voor klachtenbehandeling. Deze dienst adviseert en steunt de Australische overheid over het integriteitsbeleid. De ombudsman vervult zijn traditionele rol, ontvangt klachten, geeft advies en draagt bij aan de totstandkoming van richtlijnen. Dat vinden we in dit voorstel van decreet niet terug. Men heeft het over klachten en bij uitbreiding eventueel over advies. Bij de bescherming van de klokkenluider zit de mogelijkheid om niet alleen de persoon in kwestie te adviseren, maar ook de leidinggevenden die te maken hebben met klokkenluiden. In dit voorstel van decreet staat voorlopig niets over de

rol van de ombudsman bij het opmaken van richtlijnen. De Vlaamse overheid heeft werk gemaakt van een deontologische code. De ombudsdienst kan een bijdrage leveren om verschillende codes in elkaar te laten passen.

De koppeling tussen ombudsdienst en klokkenluiders biedt zowel voor- als nadelen. Maar als algemeen besluit geldt dat deze koppeling logisch kan zijn, vooral als we proberen het klachtrecht van de burger te koppelen aan dat van ambtenaren. In de huidige regeling van het ombudsdecreet hebben ambtenaren expliciet geen klachtrecht.

Toch bevat het een aantal nieuwe elementen voor de ombudsdienst. Als die, zoals het voorstel van decreet het stelt, een derdelijnsinstantie zou worden, kan men deze derde lijn niet anders interpreteren dan als een volwaardige lijn. Dit betekent dat door de ombudsdienst een nieuw onderzoek gebeurt dat niet per se gebaseerd is op de expertise van de eerste en de tweede lijn. De ombudsdienst zou dus een eigen forensische expertise opbouwen om dergelijke onderzoeken tot een goed einde te brengen of een beroep kunnen doen op derden.

Dit moeten we zien als een nieuwe volwaardige opdracht voor de Vlaamse ombudsdienst. Ze mag de klachtenbehandeling van burgers niet bedreigen. We moeten er ons zeker ook over bezinnen of preventie niet aan bestraffen moet gekoppeld worden. Het is een kwestie van integriteitsbeleid.

Willen we dit realiseren zal binnen de Vlaamse ombudsdienst een aparte cel moeten opgericht worden waarin in die forensische expertise geïnvesteerd wordt of die deze stuurt. Er moet natuurlijk ook een voldoende ruime overgangsperiode ingelast worden, zodat kan geëvalueerd worden of deze nieuwe opdracht realiseerbaar is. Volgens mij zou dat verschillende maanden vergen.

De algemene context moet een ruim integriteitsbeleid en een transparante organisatie-cultuur zijn. Toen een tweetal weken geleden de beste werkgever werd verkozen was het heel duidelijk dat, ook in de privé, korte rapporteringslijnen beter zijn dan een bestraffingsbeleid. 95 procent van het integriteitsbeleid is een preventief beleid, of een beleid van *high road*. Dat omvat preventieve instrumenten, codes en stimulering van goede praktijken, terwijl *low road* repressie en bestraffing inhoudt. Dat is een derde aanbeveling.

Ter vergelijking kunnen we de deontologische code van de Vlaamse volksvertegenwoordigers beschouwen. De *low road* is daar de code zelf, die voorschrijft wat niet mag, terwijl de *high road* de Handleiding is die opgemaakt werd om het positieve te formuleren.

Niet enkel het preventieve beleid, maar ook een evenwicht tussen de confidentialiteit en de transparantie is zeer belangrijk. Dat is onze vierde aanbeveling. Dit evenwicht is veel meer een kwestie van sfeer dan van decretale bepalingen. We moeten ervoor opletten dat klokkenluiden geen cultuur wordt binnen een organisatie. Daarom moet het klokkenluiden goed onder controle gehouden worden.

Het is tevens zeer aanbevelenswaardig dat een zoektocht naar feiten, en niet naar personen ondernomen wordt. Men mag zich met andere woorden niet met de boodschapper identificeren, maar men moet objectief naar de boodschap luisteren. Hoe de boodschapper zijn boodschap meldt mag er eigenlijk niet toe doen. Slechts daardoor kan men garanderen iets aan de feiten te doen, in plaats van de persoon te pakken.

Om aan deze vijfde aanbeveling tegemoet te komen, kunnen zeker een aantal verbeteringen in het voorstel van decreet aangebracht worden. Door de voorgestelde regeling is de anonimiteit niet echt gewaarborgd. Daarin speelt het verplichte drietrapssysteem een rol. In een andere regeling zou de klokkenluider andere keuzemogelijkheden krijgen : hij zou dan én bij de ombudsman, én bij een interne audit, én bij een vertrouwenspersoon én bij een commissie terecht kunnen. De mededelingsverplichting door de ombudsdienst aan de lijnhiërarchie kan geen anonimiteit garanderen. Het voorstel van decreet bevat geen rapportageverplichting. Een verslaggeving van een jaarwerking is zeker aanbevelenswaardig.

Ten slotte moet er tevens een bevoegdheidsrechtelijk zuivere situatie gecreëerd worden. Wij verwachtten veel van het advies van de Raad van State betreffende regelingen waar we zelf vragen bij hadden. Aangezien de Raad er echter geen opmerkingen over maakte gaan we er vanuit dat die vragen overbodig waren en dat de situatie in orde is. Anderzijds is er zeker nog werk aan de winkel betreffende het deel van het ontwerp van decreet over een protocol dat de Vlaamse ombudsdienst met de Vlaamse regering ter bescherming van de klokkenluiders zou moeten sluiten. Een aantal bevoegdheidsrechtelijke knelpunten moeten, op advies van de Raad van State, nog uitgeklaard worden om een zuivere situatie te creëren.

Het uiteindelijke doel, -zo wil ik concluderen-, moet toch de bevordering van het algemeen belang zijn. Klokkenluiden is een vorm van institutioneel burgerschap. Men neemt zijn verantwoordelijkheid op om de dienstverlening en het vertrouwen van de burger in de overheid te verbeteren. Vlaanderen zal, op Belgisch niveau geschiedenis schrijven als dit decreet er komt.

Maar er zijn dus duidelijk een aantal voorwaarden Er zijn een aantal voorwaarden waaraan men nog kan sleutelen. De heer De Meij schreef in het Nederlands Juristenblad dat er een grote behoefte blijft aan "klokkenluiders, tipgevers en gluurders bij de overheid". Ik vond dat een negatieve formulering. Albert Camus weet het beter te verwoorden in zijn *L'homme révolté*. Als mensen niet het algemeen belang voor ogen hebben, moet men niet ingaan op het klokkenluiden. Het getrapt systeem in drie fases zal daarvoor voldoende garanties inbouwen, hoewel ik mijn kritiek behoud over het verplichte karakter ervan.

**De heer Dirk Holemans :** De heer Bernard Hubeau heeft een aantal mogelijke verbeteringen naar voor geschoven. Hij zegt dat in het verplicht getrapt systeem de anonimiteit niet gewaarborgd is. In artikel 2 staat nochtans dat ambtenaren rechtstreeks naar de Ombudsdienst kunnen stappen en hun anonimiteit behouden. De ambtenaar in kwestie zal de afweging moeten maken of hij voor het beschermingsstatuut kiest of voor de anonimiteit. Beide mogelijkheden worden door het decreet voorzien.

**De heer Bernard Hubeau :** Er is een groot verschil tussen die twee mogelijkheden. Het ene is een preventieve bescherming, het andere wordt ingeroepen als er redenen zijn om te twijfelen aan het feit of er represailles zouden komen. Als men het tweede spoor volgt, blijft men niet meer anoniem. De betrokkene zal zelf moeten bepalen welke prijs hij over heeft voor het in werking treden van de bescherming. Ik denk dat men moet proberen de anonimiteit zo lang mogelijk te behouden.

*3.2. Uiteenzetting door de heer Frank Ornelis, vakgroep Publiek Recht UG*

**De heer Frank Ornelis** : Ik zal vandaag niet alle aspecten van het klokkenluiden kunnen behandelen. Voor gedetailleerde informatie verwijs ik naar de twee artikels die werden rondgedeeld.

Wat is klokkenluiden ? In de Angelsaksische wereld definieert men op bestuurskundig vlak klokkenluiden als het bekendmaken van illegale, immorele of niet-legitieme praktijken door werknemers of ex-werknemers. Deze praktijken moeten onder controle vallen van de werkgever en de bekendmaking gebeurt aan personen of organisaties die daartegen kunnen optreden. Het gaat verder dan louter informeren, aangezien er ook een nuttig effect moet zijn. De Nederlandse politicoloog Bovens, die het begrip klokkenluiden in ons taalgebied introduceerde, hanteert een definitie die hiervan lichtjes afwijkt. Zijn definitie is ook enkel extern gericht, zodat een werknemer de mistoestanden ook in de openbaarheid kan brengen.

Op wetgevend vlak verwijs ik naar de Engelse *Public Interest Disclosure Act* van 1998, die een richtinggevende wet is op Europees vlak. De onwettige dingen die worden omschreven bevinden zich in vijf categorieën : een misdrijf, schending van regelgeving of contract, gerechtelijke dwaling, het bewust achterhouden van informatie en een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu. Belangrijk is dat deze wet een breed tijdsperspectief hanteert. Ook de Europese Unie heeft een definitie opgenomen in het ambtenarenstatuut, maar deze is smalller.

Wat weten we over klokkenluiders ? Vaak worden zij als zonderling voorgesteld, maar uit onderzoek blijkt dat het eerder gewone mensen in ongewone omstandigheden zijn. Situationele factoren zijn belangrijker als verklaring voor hun gedrag dan puur individuele kenmerken. Uit de literatuur weten we dat ambtenaren die ouder of hoger opgeleid zijn sneller tot klokkenluiden overgaan. De ernst van het misbruik, de kwaliteit van het bewijsmateriaal en de context waarin zij opereren zijn belangrijk. Vaak gaat men sneller tot klokkenluiden over in hoog presterende organisaties.

Klokkenluiders zijn zelden de verbitterde mensen waarvoor zij doorgaan. Amerikaans onderzoek bij 2000 ambtenaren in 1998 heeft uitgewezen dat zij zich sterk identificeren met de doelstellingen van de organisatie. Zij hebben een hoog ontwikkeld verantwoordelijkheidsgevoel. Er is meer kans dat zij extern gegevens zullen vrijgeven als er meer kans is op represailles, als de toestand ernstig is en als ze minder info hebben over interne kanalen.

Cijfers van enquêtes over het aantal klokkenluiders lopen bijzonder uit elkaar. In Nederland sprak men in de privé-sector van 3,6 procent van de werknemers die ernstige mistoestanden heeft ervaren tijdens de laatste 5 jaar. In een enquête van de ambtenarenvakbond bleek het echter over 20 procent van de werknemers te gaan. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de vraagstelling. Wel is

zeker dat de helft daarvan overgaat tot het rapporteren van onregelmatigheden. Duidelijkere gegevens worden bekendgemaakt door *Public Concern at Work*, een Engelse organisatie die advies geeft aan klokkenluiders. Zij kregen 1100 meldingen en vragen om advies in 2001 en 2002, waarvan 45 procent uit de private sector, 42 procent uit de publieke sector en 13 procent uit de non-profitsector.

Klokkenluiden is niet altijd effectief. Wel weten we uit Amerikaans onderzoek dat, indien er een klokkenluidersregeling is, de geobserveerde onregelmatigheden afnemen, dat er meer meldingen zijn, dat er meer anonieme klokkenluiders komen en dat er meer represailles worden genomen.

Wat was de aanleiding om tot een reglementering te komen in de buurlanden ? Een aantal internationale standaarden van de OESO, de Raad van Europa en de VN hebben een rol gespeeld, maar vaak ook de ontwikkelingen in een aantal affaires die zich voordeden. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan de ramp in Bijlmermeer in Nederland, die aanleiding gaf tot een diepgaand debat rond integriteit in het openbaar bestuur. De heer Bernard Hubeau heeft er al op gewezen dat er ook bij ons verschillende initiatieven zijn genomen om een deontologische code aan te nemen en de attitude "betrouwbaarheid" in competentieprofielen op te nemen.

Een goede regeling moet tot doel hebben een duidelijk, veilig en aanvaard alternatief te brengen voor het stilzwijgen of het lekken van informatie. Deze regeling kan gebruikt worden door bonafide medewerkers die op de hoogte zijn van de situatie. Een overheidsorganisatie krijgt zo de mogelijkheid om het huis op orde te brengen, zodat er een ethisch meer hoogstaande overheidsdienst ontstaat. De regeling moet een balans zoeken tussen een aantal aspecten. Allereerst moet het een veilige regeling zijn, maar er moet geen ritualisering van het klokkenluiden komen. De regeling mag niet cynisch zijn door kanalen te openen zonder bescherming. Verder moet de regeling duidelijk zijn, zodat de klokkenluider de voorwaarden en het traject kent. Zij moet aanvaard zijn in een breder beleid en er moet een overlegmogelijkheid zijn tussen werkgever en werknemer. Tot slot moet de regelgeving daadkrachtig zijn.

Het doel van de regeling is dat het zorgvuldig klokkenluiden moet worden bevorderd met een aantal eisen : er is een redelijk vermoeden ; er moet een maatschappelijk belang in het geding zijn en men moet de onregelmatigheid eerst intern aan de orde hebben gesteld.

Het voorstel van decreet bouwt aan het bestaande stelstel in het Vlaams personeelsstatuut een extern forum aan. Men heeft de chef als eerste stap voor de melding van onregelmatigheden. Het alternatief is de Interne Audit of de procureur en er mag geen sanctie zijn na de melding. Dat is de kern die al in het personeelsstatuut is ingebouwd en die dateert van 2000 en 2002. In het voorstel worden rapporteringskanalen toegevoegd en wordt rechtsbescherming aangenomen.

In het voorstel wordt de term onregelmatigheid, dat wil zeggen een nalatigheid, misbruik of misdrijf, overgenomen van het personeelsstatuut. Het zijn ruime termen die focussen op de kern van de zaak : is er al dan niet een onregelmatigheid ? Het nadeel is wel dat men spreekt over 'hebben vastgesteld'. Dat is een perspectief naar het verleden, terwijl de Engelse regeling opener is. Verder is het de vraag of de term misbruik alles dekt (onder meer milieu- of gezondheidsschade).

De rapporteringskanalen zijn erg belangrijk. Wat de toegang betreft komt er een ombudsdienst (extern forum) als slot en er wordt druk uitgeoefend op de Interne Audit en ook op de chef omdat de ombudsdienst kan worden gevat als er binnen de drie maanden geen antwoord volgt. Er is geen rechtstreekse toegang tot de ombudsdienst. Dat is anders dan in Nederland waar in zwaarwegende omstandigheden wel een rechtstreekse toegang is ; bij de Europese Unie is die er dan weer niet. Men moet altijd eerst passeren ofwel langs de chef ofwel langs het Bureau voor een fraudebestrijding.

Is de ombudsdienst het enige externe orgaan ? Als men het voorstel leest, zou men ja zeggen. Dat biedt voordelen van continuïteit en van wisselwerking met de andere kerntaken. Het nadeel is dat dit het enige expertisecentrum is. In de regeling van de Europese Commissie staan de voorzitters van het Europees Parlement en van de Europese Commissie, de ombudsman en het Rekenhof op dezelfde hoogte en kan de klokkenluider kiezen. De ombudsdienst is niet het enige externe orgaan als men het breder ziet omdat, als de klokkenluider naar een ander orgaan of naar de pers stapt, hij zich beroept op zijn individuele vrijheid van meningsuiting. Hij stapt dan buiten het formele kader van het voorstel van decreet. Hij kan dan wel niet noodzakelijk de bescherming inroepen tegen eventuele represailles. Die bescherming vervalt volledig als hij zich niet als een zorgvuldig klokkenluider gedraagt.

De Interne Audit kan alleen worden aangesproken als de chef de bekendmaking verbiedt of verhin-

dert of als er daarvoor een vermoeden is. Dat is een gezond principe maar de vraag is of dat niet de lat te hoog legt. Kan men de Interne Audit niet rechtstreeks betrekken op dezelfde hoogte als de chef ?

De rechtsbescherming vormt eveneens de harde kern van het voorstel van decreet. Wat zijn de voorwaarden ? Het voorstel ondergaat de keuzes die al in het Vlaamse personeelsstatuut staan. Zo mag er geen kwade trouw zijn, persoonlijk voordeel enzovoort. Bij een criterium heb ik vragen. In het personeelsstatuut is sprake van een foutieve aangifte die schade kan meebrengen. Men kan terecht eisen dat de klokkenluider in redelijkheid oordeelt, maar men kan niet verwachten dat hij als een volwaardig onderzoeksrechter het hele dossier onderzoekt. Men ziet ook in het buitenland dat, zelfs als er een vergissing achteraf is, zolang alle informatie consistent en eenduidig is op het moment dat hij de klokken luidt, men ervan uitgaan dat iemand in redelijkheid de klokken heeft geluid en kan hij zich op de rechtsbescherming beroepen.

Wat betreft de middelen om de rechtsbescherming toe te kennen, is het principe dat men geen tuchtstraf of sanctie kan opleggen. Men zou beter spreken over geen enkele nadelige behandeling. In het voorstel is sprake van de schorsing van de tuchtprocedure (in Engeland spreekt men over *interim relief* : de arbeidsovereenkomst mag niet worden verbroken) en een regeling met de bewijslast (dat vertoont gelijkenissen met de algemene anti-discriminatiewet). De vraag blijft of de regeling voldoende sterk is.

Een aantal zaken zijn in het voorstel niet geregeld. Zo is er niet voorzien in een onafhankelijk adviesen begeleidingspunt. Dat is wel het geval in de Nederlandse regeling met een departementaal vertrouwenspersoon. Verder is de vraag of de ombudsdienst de remediëring structureel gaat opvolgen. Hoe zit het met de samenwerking met andere organen, zoals politie en justitie ? Mevrouw Dekkers, de procureur-generaal van Antwerpen, heeft er vorig jaar nog op gewezen dat de bestrijding van corruptie niet alleen een zaak van politie en justitie is, maar ook een interne opgave van bedrijven en de overheid. Andere sectoren (de private en nonprofitsector) zijn niet opgenomen.

Het ideaalbeeld is een open rapporteringsmodel waar de klokkenluider de fora kan kiezen waaraan hij meldt (dat zet druk op de ketel bij de officiële organen, de Interne Audit en de ombudsdienst) met een duidelijke beschermingsclausule voor de klokkenluider en zonder een complexe set van procedurele voorwaarden. Op dit ogenblik voldoet geen enkele regeling daaraan. Het voorstel is een belangrijke stap vooruit, zeker in de Belgische context. Het is belangrijk om de evolutie in de buurlanden, waar men al langer aan het experimenteren is, goed in de gaten te houden om het voorstel te verbeteren. Het moet ook een onderdeel zijn van een breder beleid en dit is een moment om de impliciete waardekeuzes van de overheid ten aanzien van de ambtenaren in dit voorstel op te nemen. Misschien wordt spreken dan wel goud.

*Uiteenzetting door de heer Wim De Naeyer, manager-auditor Interne Audit, ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*

**De heer Wim De Naeyer :** Binnen het takenpakket van Interne Audit worden compliance, operationele en financiële audits uitgevoerd. Daarnaast behoort het uitvoeren van administratieve onderzoeken ook tot de taken van de Interne Audit. Totnogtoe werden dergelijke onderzoeken uitgevoerd op vraag van ministers, leidende ambtenaren of na melding van wantoestanden door klokkenluiders. Dat schetst de relatie van Interne Audit tot de klokkenluiders. Interne Audit heeft een aantal bedenkingen bij het voorstel van decreet en van resolutie. Het voorstel van decreet tot wijziging van het Ombudsdecreet houdt een wijziging in die de bevoegdheid van de Vlaamse Ombudsdienst uitbreidt om als derdelijnsinstantie op te treden als klokkenluidende personeelsleden geen gehoor vinden bij hun hiërarchische chef en in tweede instantie ook niet bij Interne Audit. Als door een klokkenluider evenwel onregelmatigheden worden gemeld aan Interne Audit, wordt door die laatste een grondig vooronderzoek uitgevoerd op basis van een aantal stringente criteria die vastliggen in een procedure. We gaan eerst en vooral de betrouwbaarheid van de informatie beoordelen. Dan gaan we over tot het beoordelen van de noodwendigheid van het opstarten van een administratief onderzoek. Ten slotte gaan we na of dat opstarten dringend is of eventueel kan worden uitgesteld.

Als de Interne Audit beslist om geen administratief onderzoek op te starten, krijgt de Vlaamse ombudsman de opdracht om op zijn beurt de melding te onderzoeken als de klokkenluider zich tot hem wendt. Die opdracht kan op twee manieren worden geïnterpreteerd. In eerste instantie kan het worden geïnterpreteerd alsof de ombudsman op eigen initiatief een administratief onderzoek opstart. Dat betekent dat de Vlaamse Ombudsdienst zal moeten investeren in forensische expertise en deskundigheid. Binnen Interne Audit vereist het uitvoeren van administratieve onderzoeken speci-

fieke persoonlijke en technische competenties van de auditoren. De tweede mogelijkheid is dat de opdracht in samenhang wordt gelezen met het voorstel van resolutie waarbij de Vlaamse Ombudsdienst het recht krijgt een administratief onderzoek aan te vragen bij de Interne Audit. Dat heeft tot gevolg dat Interne Audit opnieuw dezelfde melding zal ontvangen. Als de Vlaamse Ombudsdienst geen nieuwe elementen verstrekt, zal dat ertoe leiden dat Interne Audit tot dezelfde conclusie zal komen. Als we tot een andere conclusie komen, betekent dit dat we het initiële vooronderzoek niet correct hebben uitgevoerd. Interne Audit vindt het daarom belangrijk dat Interne Audit en de Vlaamse Ombudsdienst zich in het kader van het klachtenmanagement en de klokkenluiderregelgeving goed op elkaar afstemmen. Ook als de ombudsman een klacht van een burger wil laten onderzoeken, is het logisch dat ze hierbij een beroep kunnen doen op de hulp van Interne Audit.

Wat betreft het voorstel van resolutie heeft de Vlaamse Ombudsdienst voortaan het recht om een administratief onderzoek aan te vragen bij Interne Audit. Die aanvraag kan geïnspireerd zijn door de nieuwe initiatieven in het kader van de bescherming van de klokkenluiders maar ook in het kader van het reeds bestaande klachtendecreet. Wat betreft het klachtenmanagement kan de aanvraag tot het opstarten van een administratief onderzoek geïnspireerd zijn door het klachtendecreet waarin een regeling wordt uitgewerkt voor burgers die klachten hebben over een Vlaamse overheidsdienst. De logica van het klachtendecreet is opgedeeld in drie niveaus. Het is logisch dat als een klacht wordt onderzocht waarbij indicaties van fraude of onregelmatigheden worden vastgesteld, dat die vaststellingen moeten kunnen leiden tot het aanvragen van een administratief onderzoek bij Interne Audit. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat in het charter van Interne Audit strikt wordt beschreven wie een administratief onderzoek kan aanvragen. In het huidige charter wordt inderdaad vermeld dat naast leden van de Vlaamse regering enkel leidende ambtenaren dergelijke administratieve onderzoeken kunnen vragen. Op dit moment is dat achterhaald. Aan de Vlaamse regering werd immers op 17 oktober 2003 een communicatieprocedure meegedeeld voor het opstarten van administratieve onderzoeken. Daarin werd reeds vermeld dat dergelijke onderzoeken ook kunnen worden opgestart na een in het kader van het klachtenmanagement gemelde klacht met indicaties van fraude of onregelmatigheden of na melding door klokkenluiders.

Het door de Vlaamse regering principieel goedgekeurde oprichtingsbesluit van de IVA Interne Audit voorziet voorziet eveneens in deze uitbreiding.

Het voorstel van resolutie biedt elk personeelslid dat tijdens de uitoefening van zijn ambt nalatigheden, misbruiken of misdrijven vaststelt het recht Interne Audit daarvan op de hoogte te brengen als hij vermoedt dat zijn hiërarchisch meerdere de bekendmaking tegenhoudt. Dit voorstel van resolutie herhaalt een aantal bepalingen uit het Vlaamse Personeelsstatuut, het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en het stambesluitvan de VOI's, waarin voor de personeelsleden de plicht is opgenomen Interne Audit op de hoogte te brengen indien ze op basis van gegronde redenen vermoeden dat hun hiërarchisch meerdere hen zal verbieden deze onregelmatigheden bekend te maken.

In de memorie van toelichting bij het voorstel van resolutie wordt eveneens verwezen naar het charter van Interne Audit waarin wordt bepaald wie een administratief onderzoek kan aanvragen. Naast de leden van de Vlaamse regering zijn dat alleen nog de leidende ambtenaren. Men stelt ten onrechte dat Interne Audit deze bepalingen strikt toepast en klachten van individuele personeelsleden niet aanvaardt. Wij hebben tot nu toe alle klachten van klokkenluiders steeds onderzocht omdat het personeelsstatuut tot een hogere rechtsorde behoort dan het charter. In de aan de Vlaamse regering meegedeelde communicatieprocedure staat eveneens expliciet vermeld dat een administratief onderzoek kan worden opgestart na een melding van een klokkenluider.

**De heer Dirk Holemans :** Interne Audit past het charter ruimer toe dan vermeld. Het voorstel van resolutie maakt deze praktijk bijgevolg officieel.

**De heer Wim De Naeyer :** Het charter werd opgesteld bij de oprichting van de dienst Interne Audit. Het personeelsstatuut is later aangepast. Alle nieuwe opties in het oprichtingsbesluit van de IVA, werden meegenomen.

**4. Voortzetting van de bespreking en artikelsgewijze bespreking**

*De heer Holemans* zegt dat het voorstel van resolutie de aspecten bevat die niet in een decreet kunnen worden geregeld. De grondwet bepaalt immers dat de regering de autonomie heeft om de eigen administratie te regelen. In de hoorzitting heeft de vertegenwoordiger van de dienst Interne Audit ge-

zegd dat sommige aanbevelingen niet in het charter van de dienst Interne Audit staan, maar dat hij er wel rekening mee houdt. Het voorstel van resolutie is dus eigenlijk een bevestiging door het parlement van een opdracht die de dienst al uitvoert.

De heer Holemans diende na de hoorzitting en na de kennisneming van het advies van de Raad van State een aantal amendementen in op het voorstel van decreet (*Parl. St.* Vla. Parl.2002-2003, nr.1659/3), die hij toelicht.

Artikel 1

Artikel 1 wordt zonder opmerkingen eenparig aangenomen met 10 stemmen.

Artikel 2

Amendement 1 op artikel 2 gaat in op twee elementen uit het advies van de Raad van State. Nalatigheden, misbruiken en misdrijven moeten nader bepaald worden. Het moet gaan over feiten die zich hebben voorgedaan binnen de overheidsdienst waar het betrokken personeelslid werkt. De wijzigingen in het ombudsdecreet dienen conform te zijn aan het decreet van 1998.

Dit amendement en artikel 2 worden eenparig aangenomen met 10 stemmen.

Artikel 3

Artikel 3 wordt zonder opmerkingen eenparig aangenomen met 10 stemmen.

Artikel 4

Op dit artikel ligt amendement 2 voor dat eveneens de beperking invoert dat het moet gaan om nalatigheden, misbruiken of misdrijven die zijn vastgesteld in de uitoefening van de functie en binnen de administratie waar het betrokken personeelslid is tewerkgesteld. Dit conform het advies van de Raad van State om de coherentie tussen de verschillende artikelen te verzekeren.

Dit amendement en artikel 4 worden eenparig aangenomen met 10 stemmen.

Artikel 5

Amendement 3 op artikel 5 gaat in op het advies van de Raad van State waarin wordt gesteld dat het ook om een opsporingsonderzoek kan gaan naast een gerechtelijk onderzoek.

Dit amendement en artikel 5 worden eenparig aangenomen met 10 stemmen.

Artikel 6

Amendement 4 op artikel 6 gaat eveneens in op het advies van de Raad van State : een protocol afgesloten door de Vlaamse regering, hoeft niet bekrachtigd te worden door de Vlaamse regering. De Vlaamse regering dient het protocol wel te implementeren in de rechtspositieregeling van het personeel.

Dit amendement en artikel 6 worden eenparig aangenomen met 10 stemmen.

Artikel 6 (nieuw)

Amendement 5 voert een nieuw artikel toe ter uitvoering van het advies van de Raad van State : de opdracht van de entiteit Interne Audit moet uitgebreid worden met de bepaling dat elk personeelslid het recht heeft de entiteit Interne Audit rechtsreeks op de hoogte te brengen.

Dit amendement, dat artikel 7 wordt in de goedgekeurde decreettekst, wordt eenparig aangenomen met 10 stemmen.

Artikel 7

Amendement 6 op artikel 7 wordt ingediend op vraag van de Vlaamse Ombudsdienst. De inwerkingtreding wordt uitgesteld opdat de ombudsdienst voldoende tijd zou krijgen om zich voor te bereiden op dit voorstel van decreet.

De voorzitter acht de termijn van zes maanden te kort. Als het voorstel wordt gepubliceerd op 1 april zou het al in werking treden in oktober. Omwille van de aanpassing van de begroting van de ombudsdienst acht hij het raadzaam om de inwerkingtreding te verlaten.

Na overleg stelt de heer Holemans voor om het voorstel in werking te laten treden op 1 januari 2005. Hij dient een subamendement in.( (*Parl. St.* Vla.Parl.2002-2003, nr.1659/4)

Het subamendement en het amendement 6 worden eenparig aangnomenmet 10 stemmen.

Artikel 7 wordt vernummerd tot artikel 8.

**Stemming over het geheel**

Het gehele voorstel van decreet wordt eenparig aangenomen met 10 stemmen.

*de Verslaggever,* *de Voorzitter,*

Mieke VAN HECKE Norbert DE BATSELIER

**TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE**

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Aan artikel 3 van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° aan dit artikel, waarvan de bestaande tekst § 1 zal vormen, wordt een § 2 toegevoegd, die luidt als volgt :

"§ 2. De Vlaamse ombudsman heeft tevens als opdracht meldingen te onderzoeken van personeelsleden van administratieve overheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse gewest, die in de uitoefening van hun ambt nalatigheden, misbruiken of misdrijven binnen de administratieve overheid waar ze zijn tewerkgesteld hebben vastgesteld, hierna onregelmatigheden genoemd, en die ofwel menen

– dat na kennisgeving aan hun hiërarchische meerdere en daarna aan de Interne Audit, geen of onvoldoende gevolg werd gegeven aan hun mededeling binnen een termijn van dertig dagen ;

– om de enkele reden van de bekendmaking of aangifte van deze onregelmatigheden onderworpen te zijn of zullen worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie.

Onder Vlaamse overheidsdienst wordt verstaan elke dienst of afdeling van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, een Vlaamse wetenschappelijke instelling of een Vlaamse openbare instelling. Als Vlaamse openbare instelling wordt beschouwd elke publiekrechtelijke rechtspersoon opgericht bij of krachtens een wet of decreet, en die ressorteert onder de bevoegdheid van het Vlaamse Gewest of de Vlaamse Gemeenschap." ;

2° in § 1, eerste lid, 3°, worden na de woorden "bedoeld in 1°" de woorden "en § 2" ingevoegd.".

Artikel 3

Aan het opschrift van hoofdstuk III van hetzelfde decreet worden de woorden "en meldingen" toegevoegd.

Artikel 4

In hetzelfde decreet wordt een artikel 12bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

"Artikel 12bis

Elk personeelslid verbonden aan een administratieve overheid als bedoeld in artikel 3 kan schriftelijk of mondeling bij de Vlaamse ombudsdienst melding doen van een nalatigheid, misbruik of misdrijf als bedoeld en onder de voorwaarden omschreven in artikel 3, § 2.".

Artikel 5

Aan artikel 13 van hetzelfde decreet wordt een § 4 toegevoegd, die luidt als volgt :

"§ 4. De Vlaamse ombudsman onderzoekt de gegrondheid van de melding van een onregelmatigheid als bedoeld in artikel 3,§ 2. Indien hij na een preliminair onderzoek meent dat de melding ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is, vervolgt hij het onderzoek van de feiten volgens de bepalingen van de artikelen 14 tot en met 17. In het andere geval deelt hij aan het betrokken personeelslid schriftelijk mee waarom hij de zaak onontvankelijk of kennelijk ongegrond acht.

Bij een gerechtelijk onderzoek of een opsporingsonderzoek over de gemelde onregelmatigheid beperkt het optreden van de Vlaamse ombudsman zich tot een summier onderzoek met het oog op het onder bescherming plaatsen van het betrokken personeelslid.".

Artikel 6

Aan hoofdstuk III van hetzelfde decreet wordt een artikel 17bis toegevoegd, dat luidt als volgt :

"Artikel 17bis

Het personeelslid dat een onregelmatigheid meldt, zoals bedoeld in artikel 3, § 2, wordt op zijn verzoek onder de bescherming geplaatst van de Vlaamse ombudsman. Hiertoe werkt de Vlaamse regering een protocol uit met de Vlaamse ombudsdienst. Dit protocol omvat, naast de duur van de beschermingsperiode, minimaal als beschermingsmaatregelen de schorsing van tuchtprocedures en een regeling inzake het toewijzen van de bewijslast. De Vlaamse regering neemt in haar regelingen betreffende de rechtspositie van het personeel bepalingen op ter implementatie van het protocol. De Vlaamse ombudsman brengt, van zodra hij de zaak opneemt, de hiërarchische meerdere van de betrokken ambtenaar onmiddellijk op de hoogte van deze bescherming.".

Artikel 7

Aan artikel 34 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003 wordt een § 3 toegevoegd, die luidt als volgt :

"§ 3. Elk personeelslid heeft het recht om de interne Audit rechtstreeks op de hoogte te brengen van onregelmatigheden die hij in de uitoefening van zijn functie vaststelt.".

Artikel 8

Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2005.