



Vlaams
Parlement

stuk **1699** (2011-2012) – Nr. 1
ingediend op 3 juli 2012 (2011-2012)

Voorstel van decreet

van de dames Annick De Ridder, Karin Brouwers, Vera Celis
en Els Robeyns en de heren Marnic De Meulemeester en Bart Caron

houdende wijziging van het decreet van 7 juli 1998
houdende instelling van de Vlaamse ombudsdienst

TOELICHTING

Algemene toelichting

Dit voorstel van decreet vloeit voort uit de bespreking van het klokkenluidersstatuut in de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Decreetsevaluatie, Inburgering en Toerisme van 6 december 2011 (zie voor deze bespreking op basis van een evaluatie van vijf jaar klokkenluidersstatuut, *Parl. St.* VI. Parl. 2010-11, nr. 41/5 van 14 december 2011. Het verslag van die bespreking moet worden gelezen in samenhang met de toelichting bij dit voorstel van decreet.).

Die commissiebespreking maakt verscheidene positieve vaststellingen, met als belangrijkste vaststelling dat de kern van de Vlaamse overheid al een sterk integriteitsbeleid heeft. Daardoor hebben de klokken de voorbije jaren niet heel vaak geluid (na vijf jaar werken met de regeling, waren er op 31 december 2011 in totaal slechts zeven klokkenluiders). Er is inderdaad de stevig verankerde werking van de Interne Audit van de Vlaamse Administratie (IAVA), er is het werk van de integriteitsambtenaar, er is het virtueel bureau integriteit enzovoort. Dat zijn instrumenten waar een grote autoriteit van uitgaat en als het dan toch misloopt, dan is er dus de klokkenluidersregeling met een centrale rol voor de ombudsman. Op basis van artikel 15 van het Ombudsdecreet kan de ombudsman dan ter plaatse gaan om documenten in te kijken en om – zo nodig – het beroepsgeheim te doorbreken.

Tegelijk geeft de commissiebespreking ook aan dat een aantal bepalingen in het Ombudsdecreet (en in het met het decreet samenhangende protocol) verbeterd kunnen worden.

Zo is meer maatwerk wenselijk, bijvoorbeeld op het vlak van te strikte termijnen, die verzoeningspogingen soms bemoeilijken. Ook kan het soms aanbevelenswaardig zijn om de identiteit van de klokkenluider niet onmiddellijk bekend te maken bij de leidinggevende: de bescherming is soms meer sluitend als dat niet onmiddellijk gebeurt. Ook een vrijwillige verplaatsing kan een oplossing bieden voor een aantal situaties.

Ten slotte is het ook aanbevelenswaardig om de ombudsman in het algemeen bevoegd te maken inzake personeelsproblemen.

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Het Ombudsdecreet heeft betrekking op gemeenschaps- en gewestaangelegenheden.

Artikel 2

Dit artikel schrapt artikel 13, §2, vierde punt, van het Ombudsdecreet, zodat de Vlaamse Ombudsdienst voortaan ook bevoegd zal zijn voor klachten die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen, de werkomstandigheden of de toepassing van de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de betrokken bestuursinstantie.

Die schrapping hoeft niet te betekenen dat de Vlaamse Ombudsdienst overstelpt zal worden met nieuwe, extra zaken. De andere ontvankelijkheidsgronden, bijvoorbeeld de voorafgaande behandeling van de klacht op de eerste lijn, treden immers almaar meer op de voorgrond (zie daarover opnieuw onder meer voormeld *Parl. St.* VI. Parl. 2010-11, nr. 41/5 van 14 december 2011, inzonderheid punt 1.1.1). Het spreekt dus voor zich dat de Vlaamse Ombudsdienst die nieuwe bevoegdheid met de nodige omzichtigheid zal hantieren. Zo zou het onder meer de voorkeur verdienen dat de omzendbrief bij het Klachtende-

creet aangepast wordt, teneinde aan de bestuursinstanties en aan de potentiële klagers heel duidelijk te maken dat ze enkel met echte ‘tweedelijns personeelsklachten’ bij de ombudsman terecht kunnen. Dat wil zeggen: louter met klachten, die er blijk van geven dat de voor de hand liggende behandeling op de eerste lijn en door de integriteitsbevorderende actoren geen voldoening schenkt.

Artikel 3

Dit artikel wijzigt artikel 17bis van het Ombudsdecreet, in de zin als algemeen toegelicht. Het artikel introduceert in het Ombudsdecreet een verwijzing naar het echte sluitstuk van een versterkte klokkenluidersregeling: dat is een reële mogelijkheid om de klokkenluider, met zijn instemming, een andere baan aan te bieden. Dat principe zal vervolgens nader moeten worden uitgewerkt, middels wijzigingen aan het tussen de Vlaamse Ombudsdienst en de Vlaamse Regering gesloten protocol uit 2005 (dat sowieso moet worden aangepast aan het Beter Bestuurlijk Beleid). Zo zullen er in het protocol incentives moeten worden opgenomen voor de ontvangende leidinggevende, bijvoorbeeld een periode van tewerkstelling van de klokkenluider bij de nieuwe leidinggevende, met tenlasteneming van het salaris door de vroegere entiteit.

Artikel 3 moet voorts ook meer maatwerk mogelijk maken. De huidige regeling gaat er immers te vanzelfsprekend van uit dat de ombudsman binnen welbepaalde strikte termijnen een aantal handelingen stelt. Maar de inmiddels opgedane ervaring, gecombineerd met de sterke wens om – waar mogelijk – ook in deze aangelegenheid standpunten te verzoenen, leert dat het soms wenselijk is te temporiseren of de klokkenluidersmelding af te handelen als een gewone klacht. Maatwerk, ook op het vlak van (1) het tijdelijk beschermen van de identiteit van de klokkenluider door de ombudsman, of maatwerk op het vlak van (2) de rechtstreekse, dan wel getrapte toegang voor de klokkenluider tot de ombudsman, moet die mogelijkheden vergroten.

Het risico bestaat dat de vrijwillige herplaatsing ‘dode letter’ blijft en dat de vrijwillige mobiliteit enkel zou gaan gelden voor de diensten van de Vlaamse overheid en niet bij andere entiteiten zoals de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW) en de hogescholen. De Vlaamse Regering is voor de meeste van die entiteiten niet bevoegd voor de goedkeuring van de rechtspositieregeling. Bij sommige entiteiten wordt het statuut wel goedgekeurd door de Vlaamse Regering (bijvoorbeeld bij de VMW), maar voor de meeste andere entiteiten (zoals de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie (VRT), het Universitair Ziekenhuis Gent, de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), De Lijn en de hogescholen) is de raad van bestuur en/of de gedelegeerd bestuurder bevoegd. Maar tot nog toe was het altijd al een goede strategie om sommige aspecten uit de klokkenluidersregeling niet al te hard te betonen in het Ombudsdecreet zelf, zodat de ombudsman en de concreet betrokken bestuursinstanties samen de handen vrij houden (zo een actuele klokkenluiderszaak van een docent van een autonome hogeschool: twee ministers namen op doorslaggevende wijze mee standpunt in over het concrete personeelsprobleem in deze zaak, niettegenstaande zeer verregaande autonomie van de raad van bestuur op dat vlak).

Annick DE RIDDER

Karin BROUWERS

Vera CELIS

Els ROBEYNS

Marnic DE MEULEMEESTER

Bart CARON

VOORSTEL VAN DECREET

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Artikel 13, §2, vierde punt, van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse ombudsdienst, wordt opgeheven.

Art. 3. Artikel 17bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij decreet van 7 mei 2004, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 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, een regeling inzake het toewijzen van de bewijslast en de mogelijkheid van een vrijwillige herplaatsing van het personeelslid.

De Vlaamse Regering neemt in haar regelingen betreffende de rechtspositie van het personeel bepalingen op ter implementatie van het protocol.”.

Annick DE RIDDER

Karin BROUWERS

Vera CELIS

Els ROBEYNS

Marnic DE MEULEMEESTER

Bart CARON