

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen deel

1. Inleiding

Artikel 1 van de Grondwet verbiedt discriminatie. Dit artikel geeft aan wetgever, bestuur en rechter de opdracht om, bij het stellen van regels of het nemen van beslissingen, mensen in gelijke gevallen op een gelijke manier te behandelen en stelt een verbod op ongerechtvaardigd onderscheid. De Grondwet, waaronder artikel 1, geldt in de gehele jurisdictie van Nederland, dus ook binnen de openbare lichamen van Nederland. Artikel 1 Grondwet is uitgewerkt in een aantal gelijkebehandelingswetten, die discriminatie op de daarin genoemde gronden verbieden. Deze wetgeving geldt tot op heden in het Europese deel van Nederland; in Bonaire, Sint Eustatius en Saba (hierna: de BES) geldt deze niet. Bij de wijziging van de staatkundige status van de BES op 10-10-2010 is er, vanwege de legislatieve terughoudendheid, voor gekozen om deze wetgeving (nog) niet van toepassing te verklaren op genoemde eilanden.¹

Van deze legislatieve terughoudendheid heeft het kabinet inmiddels afstand genomen; thans geldt dat wetgeving ook op de BES toepassing behoeft tenzij er goede redenen zijn om dit niet te doen (*comply or explain*). Doel is het bereiken van een gelijkwaardig effect met als uitgangspunt een gelijkwaardig voorzieningenniveau binnen de mogelijkheden van de Caribische context. Dit sluit aan bij artikel 132a, vierde lid, Grondwet, dat stelt dat voor de openbare lichamen regels kunnen worden gesteld en andere specifieke maatregelen worden getroffen met het oog op bijzondere omstandigheden waardoor deze openbare lichamen zich wezenlijk onderscheiden van het Europese deel van Nederland. De bijzondere omstandigheden kunnen zijn gelegen in onder meer het insulaire karakter, kleinschaligheid, culturele verschillen, economische en sociale omstandigheden en draagkracht. Het voorgaande betekent dat zoveel mogelijk harmoniseren het uitgangspunt is, maar dat maatwerk mogelijk is.²

In dit verband is de mogelijkheid bezien van invoering van de gelijkebehandelingswetgeving op de BES.³ Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) heeft hier ook herhaaldelijk toe opgeroepen.⁴ Het is voorts onderdeel geworden van het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme, dat in samenspraak met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme tot stand is gekomen.⁵ Ook de bestuurscolleges van de drie openbare lichamen hebben aangegeven deze wetgeving zo snel mogelijk in- en uitgevoerd te willen zien in het Caribische deel van Nederland. Hiertoe heeft een externe commissie⁶ in samenwerking met de openbare lichamen en de meest betrokken

¹ Zie onder meer Kamerstukken II 2009/10, 31 954, nr. 7.

² Zie onder meer Kamerstukken II 2019/20, 35 300 IV, nr.11.

³ Zie Kamerstukken II 2017/18, 34 338, nr. 3.

⁴ Zie onder meer de brief aan de staatssecretaris van Digitalisering en Koninkrijksrelaties van 14 maart 2022.

⁵ Zie het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022, p. 88.

⁶ De commissie bestond uit G.A.E. Thodé (oud-gezaghebber Bonaire en voorzitter van de Commissie toezicht bescherming persoonsgegevens (Cbp) BES) en J.J. van Eck (oud-Staatsraad Raad van State en lid van de Cbp-BES).

departementen, verkend wat er voor nodig is om deze wetgeving te kunnen invoeren en toepassen op de BES. Hierbij zijn tevens institutionele aspecten betrokken; bezien zijn de wenselijkheid op de BES van een lokale anti-discriminatievoorziening voor melding en registratie van discriminatie en ondersteuning van slachtoffers en van een oordeelsvormende instantie die uitspraak kan doen naar aanleiding van een individuele klacht.

Tot slot is gekeken naar de belasting die in- en uitvoering van de wetgeving met zich brengt voor bestuur, burgers en bedrijven.

De verkenning is bij brief van 23 januari 2023 aan het parlement aangeboden.⁷

Deze geeft een beeld van discriminatie op de BES en wensen van inwoners.

Discriminatie, op diverse gronden, komt op de eilanden veel voor.⁸ De beelden over de aard en omvang van – vaak subtiele, onderhuidse – discriminatie verschillen per eiland en zijn mede afhankelijk van de gesprekspartners.

Discriminatie en uitsluiting worden ervaren door ouderen en mensen met een beperking, onder meer op het punt van fysieke en digitale toegankelijkheid.

Voorts is er – hoewel sprake is van een zekere mate van feitelijke acceptatie – sprake van discriminatie van lhbtq+-ers (*don't ask, don't tell*). Armoede en het hebben van een bepaalde sociaal-maatschappelijke achtergrond, alsmede bepaalde etnische kenmerken zorgen voor bevoordeling en andere voor achterstelling (*colourism*). Ook komt zwangerschapsdiscriminatie veel voor.

Op dit moment zijn er onvoldoende mogelijkheden om discriminatie aan te pakken. Weliswaar geldt het discriminatieverbod van artikel 1 Grondwet in heel Nederland, de uitwerking daarvan, neergelegd in de gelijkebehandelingswetten, geldt echter alleen in Europees Nederland. Inroepbaarheid en effectuering zouden ook op de BES moeten gelden. Kortom: de invoering van de gelijkebehandelingswetten en bijbehorende instituties voorzien in een behoefte op de eilanden.

In de aanbiedingsbrief bij de verkenning is toegezegd de aanbevelingen uit de verkenning over te nemen. Het behelst:

- een integrale invoering van de gelijkebehandelingswetten op de BES;
- de inrichting voor elk BES-eiland van een voorziening die adviseert, voorlichting geeft, klachten registreert (meldpunt) en laagdrempelige hulp en bijstand biedt bij discriminatievragen;
- een oordelende taak bij het College voor de rechten van de mens inzake individuele discriminatiezaken op de BES.

Dit wetsvoorstel verankert deze aanbevelingen. Doel is de inwoners van de BES betere bescherming tegen discriminatie te bieden. Hiervoor zijn wetgeving en instituties nodig, net zoals deze in de afgelopen decennia in het Europese deel

⁷ Kamerstukken II 2022-2023, nr 36200-47.

⁸ Verschijningsvormen van discriminatie op de BES blijken uit aldaar gevoerde gesprekken (Verkenning paragraaf 2.1.1: Discriminatie in de praktijk op Bonaire, Saba en Sint Eustatius). Meer algemeen over discriminatiegronden: Discriminatiecijfers 2022, bijlage bij Kamerbrief over registraties van discriminatie-incidenten door de politie en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland (brief van 25 april 2023) en 'Wat werkt bij het verminderen van discriminatie', Kennisplatform Inclusief Samenleven 21 maart 2023 (www.kis.nl/publicatie).

van Nederland zijn ingericht en ontwikkeld om bescherming tegen discriminatie te bieden.

2. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

2.1 Materiële normen

Hoewel, zoals in hoofdstuk 1 wordt gememoreerd, artikel 132a, vierde lid, Grondwet differentiatie mogelijk maakt, is er voor gekozen de gelijkebehandelingswetgeving integraal van toepassing te verklaren op de BES. Dit wetsvoorstel gaat dus uit van *comply*, vanuit het principe dat het hier om grondrechten gaat die in Nederland in de volle breedte bescherming behoeven. Met wetsvoorstel wordt de volgende wetgeving van toepassing op de BES:

- de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: Awgb, het betreft gelijke behandeling op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat);
- de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: Wgbh/cz);
- de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (hierna: Wgb m/v);
- de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (hierna: Wgbl);
- artikel V van de Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek en Ambtenarenwet in verband met het verbod tot maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (hierna: WOA);
- artikel III van de Uitvoeringswet EU-richtlijn 1999/70/EG (raamovereenkomst door het EVV, de UNCIE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, hierna: WOBOT);
- enkele bepalingen van het Burgerlijk Wetboek⁹.

De wetgeving kent een vergelijkbare systematiek. Zowel direct als indirect onderscheid is in beginsel verboden. Sprake is van enkele absolute verboden (bijvoorbeeld op seksuele intimidatie) en van de mogelijkheid tot gerechtvaardigde uitzonderingen.

Waar in de wetgeving naar arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht wordt verwezen en ambtenaren niet worden inbegrepen (hetgeen gezien vanuit de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren verklaarbaar is; deze regelt dat ambtenaren 'gewone' werknemers met een arbeidsovereenkomst zijn), is van toepassing verklaring op de BES onvoldoende. Ambtenaren op de BES hebben namelijk geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, maar vallen rechtspositioneel onder de Ambtenarenwet BES. Om hen bescherming te bieden op het gebied van gelijke behandeling worden in het wetsvoorstel aanvullende bepalingen opgenomen.

Om wetssystematische redenen is er voor gekozen om geen eigen 'BES-wet' tot stand te brengen, maar een wetsvoorstel te formuleren waarmee de bestaande gelijkebehandelingswetten van toepassing worden op de BES. Deze wens is ook

⁹ Het betreft de artikelen 7:646, tweede lid, tweede zin, 7:648, derde lid en 7:649, derde lid BW. Deze bepalingen zijn destijds, anders dan de rest van Boek 7, Titel 10, Afdeling 4 BW, niet via het BW BES ingevoerd.

vanuit de eilanden geuit, om redenen van duidelijkheid en eenvormigheid, toekomstbestendigheid en het voorkomen van 'ruis' bij toepassing. Op deze wijze wordt bovendien aangesloten bij het principe van *comply or explain*.

Voor de gelijkebehandelingswetten en het op de BES van toepassing verklaren ervan zijn diverse bewindspersonen verantwoordelijk, hetgeen tot uitdrukking komt in medeondertekening van het wetsvoorstel door de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de minister voor Rechtsbescherming, de staatssecretaris van Koninkrijksrelaties en Digitalisering en de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

2.2 Institutionele normen

Het wetsvoorstel voorziet voorts in de van toepassing verklaring op de BES van de taakuitoefening van het College tot individuele oordeelsvorming. Hiertoe wordt de Wet College voor de rechten van de mens (WCRM) gewijzigd.

Tot slot bevat het wetsvoorstel de grondslag voor een voorziening voor onafhankelijke bijstand bij discriminatie op de BES. Er is voor zelfstandige wettelijke verankering gekozen, en dus niet voor van toepassing verklaring van de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen, om redenen van aard en schaal van deze voorziening op de BES. Anders dan in Europees Nederland, waar sprake is van een gemeentelijke verantwoordelijkheid voor het inrichten van een voorziening voor bijstand bij discriminatie, zijn de openbare lichamen voorstander van meer onafhankelijke positionering. Bovendien hebben zij een voorkeur voor combinatie met de momenteel door het ministerie van Justitie en Veiligheid ontwikkelde laagdrempelige voorziening voor eerstelijns juridische rechtshulp (hierna: Juridisch Loket BES), dat juridische advisering in den brede tot taak zal hebben. Een zodanige combinatie acht het kabinet passend, efficiënt en werkbaar. Hoewel de taken dus in hoge mate vergelijkbaar zullen zijn met Europees-Nederlandse antidiscrimatievoorzieningen, zullen vormgeving en inrichting op de BES een eigen karakter hebben. Dit komt tot uitdrukking in het wetsvoorstel.

3. Verhouding tot hoger recht

Het wetsvoorstel betreft de van toepassing verklaring van een aantal gelijkebehandelingswetten, die de uitwerking van artikel 1 Grondwet vormen. De betreffende wetten vormen bovendien de implementatie van enkele Europese richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling.¹⁰ Mede relevant zijn enkele internationale verdragen inzake discriminatie. Zo is het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap uitgewerkt in de Wgbh/cz.

¹⁰ Het betreft primair richtlijn 2000/43, inzake **gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming**, richtlijn 2000/78 inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep en richtlijn 2004/113 inzake **gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten**.

4. Gevolgen

De gelijkebehandelingswetten hebben horizontale werking voor de normadressaten. Dat betekent dat ze van toepassing zijn in de relatie tussen burgers/organisaties onderling, bijvoorbeeld tussen werkgevers en werknemers als het gaat om het verbod op zwangerschapsdiscriminatie of onderscheid op grond van ras bij het vervullen van een betrekking. Burgers kunnen de normen in deze wetten inroepen danwel tegengeworpen krijgen. Meer concreet:

Burgers worden beter beschermd tegen discriminatie, doordat de wetgeving inroepbaar is jegens aanbieders van goederen en diensten, bedrijven en organisaties en werkgevers (inclusief de overheid als werkgever). Burgers kunnen zich – gratis – tot de voorziening voor juridische bijstand en het College wenden om hun rechten te effectueren.

Bedrijven en organisaties mogen, als werkgever en bij het aanbieden van goederen en diensten, niet discrimineren en moeten maatregelen treffen om gelijke behandeling te realiseren. Zo dienen gebouwen toegankelijk worden gemaakt voor gehandicapten, hetgeen kosten mee kan brengen (en ook een gelijke concurrentiepositie creëert). Toegankelijkheidsmaatregelen moeten passend en doeltreffend zijn om personen met een handicap te faciliteren, tenzij ze voor het bedrijf of de organisatie een onevenredige belasting vormen.

Ook de overheid handelend als werkgever of als aanbieder van goederen en diensten - op de BES betreft het bijvoorbeeld de openbare lichamen - mag niet discrimineren en moet maatregelen treffen om gelijke behandeling te realiseren.

De financiering van de voorziening voor juridische bijstand en van de taakuitbreiding van het College is geborgd via de begroting van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

5. Uitvoering

In de verkenning, die de aanloop naar dit wetsvoorstel vormt, stond de vraag centraal wat er voor nodig is om de gelijkebehandelingswetgeving te kunnen invoeren en toepassen op de BES: kan men met deze regels uit de voeten, zijn ze werkbaar en toepasbaar op de eilanden? De ruime groep gesprekspartners¹¹ antwoordde bevestigend, sterker: er is behoefte aan de normen, de inroepbaarheid ervan en de bijbehorende instituties. Los van het principiële en sociaal-maatschappelijke argument dat op de BES dezelfde grondrechten moeten gelden als in Europees Nederland en invoering katalyserend kan werken voor de acceptatie van diversiteit en gelijke behandeling, is de uitvoerbaarheid niet problematisch. De wetgeving biedt, vooral bij beoordeling van een objectieve rechtvaardiging, voldoende ruimte om in de toepassing ervan rekening te houden met de (lokale, insulaire) feiten en omstandigheden. Hierdoor kan bij de

¹¹ De commissie heeft gesproken met vertegenwoordigers van onder meer de openbare lichamen, ngo's, maatschappelijke- en consumentenorganisaties, adviesorganen, burgers en bedrijven. Zie voor een volledig overzicht van de betrokken gesprekspartners in Caribisch en Europees Nederland de verkenning (Kamerstukken II 2022-2023, nr 36200-47).

toepassing in de praktijk maatwerk worden geleverd. Dit mag vanzelfsprekend niet leiden tot discriminatie.

6. Effectuering en toezicht

Wetgeving helpt bij het zichtbaar en publiek maken van discriminatie en bij de bewustmaking van grondrechten, maar dat gaat niet vanzelf. Om - voor BES-inwoners nieuwe - rechten en plichten te kunnen effectueren, dient invoering van de gelijkebehandelingswetgeving gepaard te gaan met de instelling en equipering van instituties: een antidiscrimatievoorziening en een individuele oordelende functie. Hierbij is bezien wat er, gelet op aard en omvang van de BES, voor nodig is om deze instituties op de eilanden goed te laten functioneren.

In de eerste plaats is het van belang dat er op elk eiland een structurele, laagdrempelige voorziening komt voor onafhankelijke bijstand die bewustwording realiseert, voorlichting geeft, adviseert, ondersteuning biedt bij de afwikkeling van klachten, bemiddeling (*mediation*) aanbiedt, klachten registreert en een meldpunt behelst. Hierbij zijn lokale inbedding en expertise essentieel. Het voornemen is deze voorziening in te richten met een *frontoffice* op elk eiland en een *backoffice* (grotendeels) in Europees Nederland. Beoogd wordt de *frontoffice* in te bedden bij een breder juridisch loket, zoals dat momenteel voor de BES wordt ontwikkeld. Daarom wordt samen met de Minister voor Rechtsbescherming gewerkt aan uitwerking ten aanzien van de bijstand voor discriminatievraagstukken binnen het juridisch loket.

In de tweede plaats is het van belang dat op de BES een onafhankelijke toezichthouder gaat functioneren. Het College is, als het mensenrechteninstituut van Nederland met A-status in VN-verband, hiervoor de passende instantie.¹²

Zij heeft bij uitstek expertise op het gebied van antidiscriminatie, is gezaghebbend, toegankelijk en heeft reeds een onderzoeksfunctie op de BES. Het ligt in de rede een individuele oordelende taak inzake de gelijkebehandelingswetgeving ook bij het College te beleggen - net zoals dat het geval is in Europees Nederland. Het College is graag bereid deze taak op zich te nemen, mits zij daartoe voldoende uitgerust wordt. Daarom wordt structurele bekostiging voor de nieuwe taak gerealiseerd en zal in de organisatie en procesgang de eigenheid van de eilanden worden geborgd, onder meer door inrichting van *dedicated* ondersteuning en het benoemen van tenminste een plaatsvervangend Collegelid in Caribisch Nederland die een taak heeft in de behandeling van verzoeken om een oordeel die betrekking hebben op de BES.

7. Advies en (internet)consultatie

PM: adviezen Cbp BES (cf art. 49 Wbp BES), ATR en consultatiereacties, waaronder van de openbare lichamen.

¹² De accreditatie "A-status" komt van het internationale netwerk van mensenrechteninstututen (ICC) en geeft de mogelijkheid tot schriftelijke en mondelinge inbreng bij vergaderingen van toezichthouders in VN-verband.

PM: Tijdens de consultatie zal, in samenspraak met de openbare lichamen en belangenorganisaties op de eilanden, meer zicht worden verkregen op de benodigde redelijke en doeltreffende aanpassingen voor toegankelijkheid in het kader van de Wgbh-cz. Op basis van deze inschatting zal bezien worden wat dit voor de bekostiging van de openbare lichamen betekent.

Artikelsgewijs

Artikel I Voorziening voor onafhankelijke bijstand bij discriminatie

Eerste lid

Het eerste lid verankert de verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor realisering van een voorziening voor onafhankelijke bijstand bij discriminatie op de BES. Hiermee wordt het functioneren en de bestendigheid van deze voorziening geborgd. Er zal sprake zijn van een structureel gefinancierde, buiten het openbaar lichaam gepositioneerde, voorziening met een passende rechtsvorm. Zie de toelichting bij het derde lid.

Tweede lid

Het tweede lid legt de taken van de voorziening vast: ondersteuning bij de afwikkeling van klachten inzake discriminatie als bedoeld in de genoemde gelijkebehandelingswetten (a) en registratie (b). Strikt genomen zijn de in c tot en met f genoemde taken – advisering, doorgeleiding, bemiddeling (vanzelfsprekend alleen indien de betrokken partijen daarmee instemmen) en voorlichting – specificaties van ondersteuning. Uit een oogpunt van verduidelijking is er voor gekozen ze expliciet te benoemen. Voor het verkrijgen van data inzake (on)gelijke behandeling is registratie van klachten en meldingen van belang. Op dit moment bestaat wel een beeld van discriminatie op de BES¹³ maar ontbreken precieze cijfers over de problematiek. Gegevensverzameling maakt het beter mogelijk om gericht discriminatiebeleid te voeren.

Derde lid

Voor de uitvoering en inrichting van de taken (werkprocessen en afbakening taken) zal binnen de voorziening een protocol worden opgesteld. Hierbij moet worden bedacht dat de voorziening voor wat betreft haar *frontoffice* onderdeel

¹³ Zie de uitgevoerde verkenning, Kamerstukken II 2022-2023, nr 36200-47.

zal uitmaken van een breder Juridisch Loket BES¹⁴ waardoor sprake zal zijn van samenwerking tussen de betrokken professionals. Dit maakt de integrale (inclusief juridische) aanpak van hulpvragen mogelijk, is laagdrempelig en efficiënt. Draagvlak en vertrouwen bij inwoners zijn essentieel. Daarom wordt toegewerkt naar een fysiek steunpunt met spreekuren op elk eiland, waar mensen in hun eigen taal terecht kunnen. Bij de inrichting en toerusting zal een balans worden gezocht tussen nabijheid (voeling met lokale context) en (professionele) afstand. Waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van de expertise en opgedane ervaring binnen de vereniging van antidiscrimatievoorzieningen Discriminatie.nl.

Vierde lid

Toegang tot de voorziening is gratis. Dat betekent dat er geen inkomensgrens geldt voor het verkrijgen van hulp bij discriminatie.

Vijfde lid

In de voorziening worden persoonsgegevens verwerkt voorzover dit noodzakelijk is voor de goede uitvoering van haar taken. Gezien de aard van de materie en de schaal van de eilanden is betrouwbaarheid van de voorziening en vertrouwelijke behandeling van klachten essentieel. Dit speelt temeer wanneer contact gezocht wordt met bijvoorbeeld discriminerende werkgevers, aanbieders van goederen of diensten of met ketenpartners teneinde inwoners hulp te kunnen bieden. Daarnaast brengt de inbedding in en samenwerking met het Juridisch Loket BES mee dat integraal gewerkt zal worden; hierbij zullen persoonsgegevens (moeten) worden uitgewisseld. De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) BES is van toepassing op de gegevensverwerking in de voorziening. De voorziening stelt, als verwerkingsverantwoordelijke, binnen de wettelijke kaders het doel en de middelen van de verwerking vast en heeft formeel-juridisch gezien de zeggenschap over de verwerking. In het in het derde lid genoemde protocol zal worden vastgelegd welke gegevens kunnen worden verwerkt, aan wie deze gegevens worden verstrekt en hoe lang deze worden bewaard. Dit is met name van belang gelet op de samenwerking in het Juridisch Loket en met ketenpartners.

Aan de Commissie bescherming persoonsgegevens BES is om advies gevraagd over het bepaalde. In casu is er weliswaar geen sprake van een wetsvoorstel dat geheel of voor een belangrijk deel betrekking heeft op de verwerking van persoonsgegevens, hetgeen gezien artikel 49 Wbp BES zou nopen tot advies. Het bepaalde heeft echter betrekking op een nieuwe functionaliteit op de BES waarbij betrouwbaarheid, vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid van groot belang zijn. Advies is daarom wenselijk. De Commissie adviseerde als volgt. **PM**

¹⁴ Of het Juridisch Loket BES, een stichting/rechtspersoon met een wettelijke taak, opgehangen zal worden aan de Wet op de rechtsbijstand of anderszins (BES-)wettelijk verankerd wordt, is onderwerp overweging binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Artikel II De Awgb

De Awgb wordt middels artikel 11 mede van toepassing op de BES. Hiertoe wordt de in artikel 11 eerder vrijgevallen ruimte benut. Tevens wordt geregeld dat gelijke behandeling op het terrein van de arbeid ook terzake van ambtenaren op de BES noodzakelijk is. Zie hoofdstuk 2.1 van het algemeen deel van deze memorie. Voor privaatrechtelijke vorderingen en bestuursrechtelijke beroepen inzake gelijke behandeling wordt expliciet verwezen naar het BW BES en de WAR BES.

ARTIKEL III Het BW BES

Ingevolge het huidige artikel 1614aa, eerste lid, BW BES zijn de artikelen 646 tot en met 649 (m/v, arbeidsduur, bepaalde/onbepaalde tijd) van Boek 7 van het Nederlandse Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van de artikelen 646, tweede lid, tweede zin, 648, derde lid, en 649, derde lid, reeds van overeenkomstige toepassing op de BES. De uitzonderingen hebben betrekking op gelijke behandeling m/v respectievelijk de taakuitoefening van het College. Deze uitzonderingen moeten als gevolg van het onderhavige wetsvoorstel komen te vervallen.

Artikel IV De wet College voor de rechten van de mens

Het voorgestelde artikel 2 realiseert taakuitbreiding van het College tot individuele oordeelsvorming op de BES. Zie ook hoofdstuk 6 van het algemeen deel van deze memorie. Voorts is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de artikelen 10 en 13 van de Wet CRM te verduidelijken en te stroomlijnen. Uit een oogpunt van duidelijkheid en consistentie worden in artikel 10 alle betrokken gelijkebehandelingswetten genoemd. In de betreffende wetten zelf wordt de verwijzing naar de Wet CRM geschrapt.

ARTIKEL V De Wgb m/v

De Wgb m/v wordt mede van toepassing op de BES. Hiertoe wordt omwille van de duidelijkheid en overzichtelijkheid een nieuw artikel, 23a, ingevoegd. De explicitering in het tweede lid inzake Caribische openbare lichamen is nodig omdat de Wgb m/v alleen betrekking heeft op Europese openbare lichamen. Voor privaatrechtelijke vorderingen inzake gelijke behandeling wordt verwezen naar het BW BES.

ARTIKEL VI De Wgbh/cz

De Wgbh c/z wordt mede van toepassing op de BES. Hiertoe wordt omwille van de duidelijkheid en overzichtelijkheid een nieuw artikel, 11a, ingevoegd. Voorts wordt er in voorzien dat gelijke behandeling van gehandicapten bij de arbeid ook terzake van ambtenaren op de BES wordt gerealiseerd. Om die reden wordt ook

artikel 10, dat voorziet in de mogelijkheid van een (privaatrechtelijke of bestuursrechtelijke) vordering in rechte bij discriminatie, gewijzigd. Ambtenaren op de BES worden nu in staat gesteld rechtsbescherming te effectueren. Zie hoofdstuk 2.1 van het algemeen deel van deze memorie.

Het vervallen van artikel 12 Wgbh/cz houdt verband met het feit, dat de taak van het College wordt gerealiseerd via wijziging van de artikelen 2 en 10 van de Wet CRM. Zie de toelichting bij artikel IV.

ARTIKEL VII De Wgbl

De Wgbl wordt mede van toepassing op de BES. Hiertoe wordt omwille van de duidelijkheid en overzichtelijkheid een nieuw artikel, 13a, ingevoegd. Ook wordt er in voorzien dat gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid terzake van ambtenaren op de BES wordt gerealiseerd. Om die reden wordt ook artikel 12, dat voorziet in de mogelijkheid van een (privaatrechtelijke of bestuursrechtelijke) vordering in rechte bij discriminatie, gewijzigd. Ambtenaren op de BES worden nu in staat gesteld rechtsbescherming te effectueren. Zie hoofdstuk 2.1 van het algemeen deel van deze memorie. In dat verband zij er op gewezen dat, aangezien de Wgbl discriminatie verbiedt bij het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of een vereniging van beroepsgenoten (artikel 6), hieronder ook wordt verstaan een organisatie die opkomt voor de belangen van (BES-)ambtenaren.

Het vervallen van artikel 14 Wgbl houdt verband met het feit dat de taak van het College wordt gerealiseerd via wijziging van de artikelen 2 en 10 Wet CRM. Zie de toelichting bij artikel IV.

ARTIKEL VIII De WOA

Het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur is reeds van toepassing op de BES, namelijk via artikel 1614aa BW BES juncto artikel 7:648 BW. Dit geldt niet voor het onder gezag arbeid laten verrichten; artikel V dient daarom mede van toepassing te worden op de BES. Hierin voorziet het nieuwe artikel Va; ook wordt het incorporeren van ambtenaren geëxpliciteerd.

Het vervallen van het derde lid van artikel III houdt verband met het feit dat de taak van het College wordt gerealiseerd via wijziging van de artikelen 2 en 10 Wet CRM. Zie de toelichting bij artikel IV.

ARTIKEL IX De WOBOT

Discriminatie voor wat betreft arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd is reeds verboden op de BES, namelijk via artikel 1614aa BW BES juncto artikel 7:649 BW. Artikel II, eerste lid, bevestigt dit; met dit wetsvoorstel worden ook ambtenaren op de BES onder de reikwijdte van de wet

gebracht. Zie hoofdstuk 2.1 van het algemeen deel van deze memorie. Het vervallen van het derde lid van artikel II houdt verband met het feit dat de taak van het College wordt gerealiseerd via wijziging van de artikelen 2 en 10 Wet CRM. Zie de toelichting bij artikel IV. Het nieuwe derde lid is geformuleerd in lijn met artikel 7:690 BW. De uitzendovereenkomst is niet als zodanig wettelijk geregeld op de BES; wel is de ter beschikking stelling van arbeidskrachten geregeld. Daarom wordt hier naar de betreffende BES-wet verwezen.

Tot slot wordt het in artikel III bepaalde mede van toepassing op de BES, met dien verstande dat een werkgever op de BES een ter beschikking gestelde arbeidskracht als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het ter beschikking stellen arbeidskrachten BES (in Europees Nederland: een uitzendkracht bedoeld in artikel 7:657, tweede lid BW) niet hoeft te informeren over een vacature voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL X Evaluatie

Binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van de wet wordt deze geëvalueerd. Bij de rapportage aan het parlement inzake de doeltreffendheid en de effecten van deze wet, zal tevens worden ingegaan op de werking van de voorziening voor juridische bijstand bij discriminatie en op de individuele oordeelsvorming door het College op de BES.

de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties