



Initiatief Rechtsstaat Nederland

- Vermijd symptoombestrijding met maatwerk en burgergericht aanpak (responsivisme).
- Zorg voor het duurzaam aanpakken van de dieperliggende oorzaken.
- Rechtsstatelijkheid als evenwichtskunst en een integere overheidsorganisatie zijn daarvoor cruciaal.
- Dat vraagt om stevige maatregelen en voldoen aan internationale normen en verdragen, waaronder:
- Werving en selectie op publieke waarden en gedegenheid.

Graag maken wij gebruik van de gelegenheid van uw Staatscommissie om – direct nadat u aan de slag bent gegaan – een reactie te geven. Dat is wat ons betreft de goede volgorde, om zo veel mogelijk geluiden te horen en mogelijke blinde vlekken en daarmee zelfs rechtsstatelijke risico's te voorkomen. Want die zien wij in de stroom aan reflecties, publicaties en projecten naar aanleiding van de Toeslagenaffaire. In het verslag Ongekend Onrecht van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag wordt ondubbelzinnig geconstateerd: de grondbeginselen van de rechtsstaat zijn geschonden. De algemene beginselen van behoorlijk bestuur, die moeten dienen als bescherming voor burgers in nood, zijn opzij geschoven.¹ De overheid heeft ook een integriteitsprobleem, dat met al deze projecten niet wordt opgelost. Zij leiden tot responsivisme:

Net als juridisch denken pathologisch kan worden door legalisme, bureaucratie in bureaucratisme (...) kan responsiviteit ontaarden. (...) Responsiviteit en klassieke rechtsstatelijkheid werken in de ideale situatie als contragewichten voor een optimale gerichtheid op (dezelfde) waarden: gelijke rechtvaardigheid voor iedere burger en voor de samenleving als geheel. Als deze echter niet langer als waarde, maar als doel in zichzelf beschouwd gaan worden, verdwijnen de genoemde waarden uit het zicht.²

- Om deze reden heeft in 2021 een grote groep wetenschappers, burgers en professionals een uitnodiging 'Rechtsstatelijkheid als evenwichtskunst' gestuurd. [LEES VERDER](#)



Fig. 1 Rechtsstatelijkheid als evenwichtskunst

De kern van onze boodschap is: doe wat werkt volgens internationale literatuur en vermijd de daarin genoemde risico's. Daarvoor is een eerlijke, objectieve reflectie nodig op de echte oorzaken van onrechtsstatelijkheid bij de overheid, en niet op de symptomen. Om Toeslagen 2.0 te voorkomen moeten we ons richten op bewaken van rechtsstatelijke waarden, voldoen met wetgeving en beleid aan internationale verdragen op het gebied van rechtsstaat, integriteit en *people-centered justice*. Responsivisme is volgens internationale wetenschappelijke

¹ Kamerstukken II, 2020/2021, 35510, nr 2, p. 5 e.v..

² [Ambtelijk vakmanschap, doe wat werkt. Bestuurskunde 2023/ 1](#), doi: 10.5553/Bk/092733872023032001005.

literatuur niet de weg naar een duurzaam rechtsstatelijke en integere overheid en samenleving. Integendeel: Het is een kortetermijnoplossing met onherstelbare langetermijneffecten: een vergroot risico op ‘vals spel’:

Valsspelen vindt plaats wanneer het speelveld te maken krijgt met ongekende belangen en invloeden. Dit is de druk die onze democratie op de proef stelt. (...) . Vals spelen kan op verschillende manieren. Door crimineel gedrag en door slecht bestuur.³

Te veel maatwerk is riskant voor de rechtsstaat

Eenzijdig en ondoordacht invoeren van maatwerk, informele aanpak en ‘prettig contact’ zal leiden tot minder rechtvaardigheid, minder vertrouwen en daarmee ondermijning van de democratische rechtsstaat. Uit internationaal onderzoek blijkt immers dat onpartijdigheid en universalisme voor burgers het belangrijkste is en leidt tot een duurzame rechtsstaat.⁴ Onrechtsstatelijke landen kenmerken zich juist door partijdigheid en particularisme (ombudspolitiek en netwerkcorruptie), en vooral dat laatste is een groot risico van responsivisme. Internationale literatuur over *people centered justice* geven hiervan rekenschap, de Nederlandse overheid niet.⁵ Vriendjespolitiek, ombudspolitiek, volkswijsheden als ‘*mensen kennen is mensen gunnen*’, empathisch beslissen: het lijkt menselijk, maar is risicovol. De Grondwet en de ambtseed/beloofte zijn op rechtsstatelijkheid gestoeld, en de Awb moet hieraan ook handen en voeten geven.

Onze uitnodiging heeft geleid tot reacties en deelname in diverse van de projecten. Het tij lijkt – onder invloed van een eenzijdige academische inbreng, consultants en advocatenkantoren met belangen en onvoldoende onafhankelijk en deskundig diepgaand nadenken over oorzaken, gevolgen en mogelijke oplossingsrichtingen – is echter moeilijk te keren: ondoordacht wordt maatwerk doorgevoerd. In plaats van zich af te vragen waarom allerlei projecten, dialogen, gedragscodes, handvesten en reflecties ‘goed voelen en energie geven’, worden ongemakkelijke vragen vermeden.

In juni 2023 werd tijdens een van de vele projectsessies gesteld dat de ‘burgergerichte aanpak’ op 1 juni 2024 door alle overheden moet zijn ingevoerd. Wat een burgergerichte aanpak is, werd niet uitgelegd – er werd gezegd: ‘goh, dat is een goeie vraag!’ Mensen die graag op een degelijke juridische wijze de burgers recht willen doen, moeten liefst vertrekken of ‘achterin het proces’ worden gezet. Want: de burger wil een oplossing en zich prettig behandeld voelen, geen recht(vaardigheid) voor iedereen. De vraag of dit niet kan leiden tot rechtsongelijkheid en of de uitvoeringsmedewerkers dit zonder enig besef van onpartijdigheid en objectiviteit wel zouden kunnen, was ‘een gepasseerd station’ en daarover hoefden we het niet meer te hebben. Op de vraag waarom er geen burgers meededen aan het project werd gezegd dat deze worden betrokken als het Actieplan klaar is.

In een ander project wordt ambtenaren op internet gemeld dat om veiligheid te bereiken, je risico moet nemen, door in een podcast te vertellen wat er in de organisatie speelt. Dat is echter niet hoe organisaties veiliger worden. De verhalen zijn vaak herleidbaar, en de nodige bescherming tegen formele en informele benadeling is niet geborgd en de projectleider neemt de vragen hierover niet serieus.⁶ Mogelijke geheimhoudings- en vertrouwelijkheidsregels worden geschonden. Het belangrijkste is echter dat met de mogelijke misstanden waarover wordt gesproken helemaal niets gebeurt. De beleidsambtenaren zouden ‘ervan leren’, maar dit soort zaken werkt uiteindelijk toxisch en lijkt vooral ‘leuk en interessant’ bedoeld. De intrinsieke rechtsstatelijke en integere (eerlijke en bescheiden) motivatie ontbreekt.

³ W. Slingerland, Op zoek naar weerbare democratie, lectorale rede, p. 3 - 4.

⁴ Rothstein, B (2011), *The Quality of Government. Corruption, Social Trust, and Inequality in International Perspective*, The University of Chicago Press. Van de Walle, S., & Migchelbrink, K. (2020). Institutional quality, corruption, and impartiality: the role of process and outcome for citizen trust in public administration in 173 European regions. *Journal of Economic Policy Reform*, 2020/25, p. 9 - 27.

⁵ OECD Framework and Good Practice Principles for People-Centred Justice, OECD Publishing, Paris <https://doi.org/10.1787/cdc3bde7-en>.

⁶ Mailwisseling 26-30 juni 2023.

De belangrijkste vraag moet zijn: werken dit soort projecten wel echt, of zijn zij het zoveelste dure, mislukte initiatief zonder inzichten – en serieuze tegenspraak – vanuit samenleving en wetenschap? Maar ook: wat is het motief dat hiermee gemoeid gaat: een verdienmodel, status en erkenning, de politiek bedienen met een snelle ‘oplossing’? Waarom is bijvoorbeeld in strijd met de eisen van GRECO slechts een kleine groep anonieme experts voor besloten bijeenkomsten uitgenodigd voor de eerste proeve van de wijziging van de Awb en zijn daar zelfs geen verslagen van gemaakt?⁷ Hebben de (ingehuurde) projectmanagers aantoonbare relevante deskundigheid én intrinsieke motivatie met betrekking tot waar zij mee bezig zijn?

Niet te weinig ruimte in het recht, maar gebrek aan menselijk maat, professionaliteit en publieke waarden

Onze boodschap – op basis van zeer veel wetenschappelijk onderzoek, maar ook uit praktijkervaring – is dat maatwerk en informele aanpak, etc. een risico vormen op favoritisme, uitsluiting (racisme, klassenjustitie, pesten), verminderde transparantie en verantwoording, integriteitsproblemen en oncontroleerbaar amateurisme. Juist om die reden is de klassieke rechtsstaat in de loop van vele eeuwen ontstaan. Het doel is het voorkomen van willekeurige machtsuitoefening, niet alleen door alleenheersers, maar ook door gekozen politici, bestuurders en ambtenaren. Door binding van de macht aan goede, rechtvaardige wetten.

De problemen bij de Belastingdienst zijn niet (alleen) ontstaan door onwerkbaar wetgeving – dat was in veel opzichten slechts de aanleiding. De combinatie van slecht of afwezig leiderschap en niet corrigeren of desnoods ontslaan van leidinggevenden en medewerkers die – grotendeels bewust - ronduit onrechtmatig en niet-integer handelden waren de echte oorzaak. Geluiden van mensen die het rechtsstatelijk goede wilden doen, werden door de leiding onderdrukt of genegeerd.⁸ Zij vormen een eigen, gesloten cultuur, die warm voelt, maar die uiteindelijk destructief is, voor zowel de medewerker als de burgers. Hun invloed op het beleid en handelen van de organisatie is immers nihil. De leiding is hiervoor verantwoordelijk.

De Belastingdienst was altijd al een gesloten cultuur waar bij de buitenwacht al veel onbegrip was over het werk van de belastinginspecteur; dat veranderde niet. In zo'n cultuur sluiten zich intern de rijen bij kritiek van buitenaf en is de onderlinge loyaliteit heel sterk: samen tegen de boze buitenwereld. Menig belastinginspecteur vertelde op een feestje niet waar hij of zij werkte. Trots op het werk op zijn resultaat waren ze wel bij de Belastingdienst, maar die trots konden ze alleen intern kwijt. Zo was een bekende poster die medewerkers bij hun bureau hadden hangen het plaatje van een persoon die in zijn broek had geplast 'niemand merkt het op, maar het is zo lekker warm'. Lange tijd stond de Belastingdienst wel naar buiten toe bekend als integere en kwalitatief goede organisatie.

Selecteer en stuur op rechtsstatelijke waarden en integriteit

Nog steeds is er geen volledig beeld van de oorzaken, omdat de reflecties en onderzoeken zich hebben gericht op de symptomen. Deze worden meer maatwerk en ondoordachte dialoogprojecten mogelijk tijdelijk bestreden, maar de onderliggende ziekte, de echte problemen, zal dubbel en dwars terugkomen. Wat wel werkt, heeft de Maatschappelijke Coalitie Over Informatie Gesproken, waar ons initiatief bij betrokken is, in een brief over de ambtseid uitgelegd. Er moet een meer rechtsstatelijke cultuur komen, waar publieke waarden en dienstbaarheid centraal staan. Die creëer je met een kritische massa aan mensen die deze van nature hebben. Anders dan in een groot deel van de projecten en in populaire managementboeken wordt gepropageerd, is dit niet of met grote moeite te ‘trainen’. Hooguit kunnen mensen (vooral leiders) zonder dit talent – met grote kans op mislukken – worden gecorrigeerd in hun gedrag.

Het gaat niet om een klein percentage mensen zonder publieke waarden. Zeker onder leiders en consultants is dit waarschijnlijk een meerderheid en het verklaart waarom zo'n 80 procent van cultuurveranderingstrajecten mislukt: de intrinsieke motivatie ontbreekt.⁹ Juist als je deze mensen in een organisatie laat werken waar

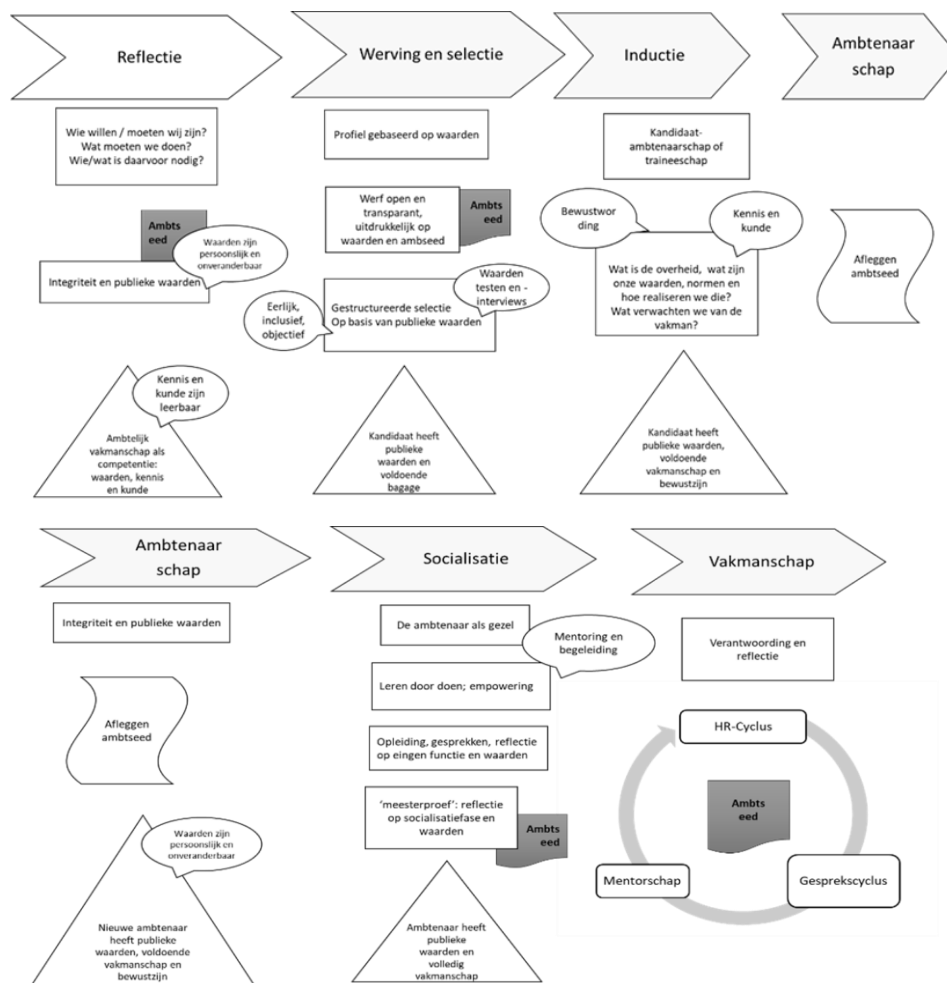
⁷ E-mail 18-4-2023 met uitleg voorbereidingstraject wetgevingsjurist Ministerie van BZK.

⁸ www.researchgate.net/publication/354463224_Integrity_in_Toxic_Public_Organizations_Solving_Wicked_Problems_for_Street_Level_Workers_in_Distress.

⁹ Anglim, J. et al (2017), HEXACO personality and Schwartz's personal values: A facet-level analysis, Journal of Research in Personality, Volume 68, 2017, pp. 23-31. Babiak, P. et. al. (2010), Corporate Psychopathy: Talking the Walk, Behavioral Sciences and the Law, 2010-28, pp. 174-193. Jonason P.K. et. al. (2012), The Dark Triad at work: How toxic employees get their way, Personality

informele aanpak de norm is, zal dit met de mond en met uiterlijkheden als manifesten, benchmarks presentaties, posters en dialogosessies worden beleeden, maar in de praktijk niet. Cultuur(verandering) gaat om het veranderen van de intrinsieke waarden (Raat 2007, Selznick 1969, 1992), niet om schijnverandering. Veel van de projecten rond maatwerk en informele aanpak, maar ook rond ongewenst gedrag, kunnen leiden tot een dergelijke schijnverandering, wat uiteindelijk toxisch uitwerkt. In een dergelijke cultuur zijn tegengeluiden niet welkom en wordt van mensen verwacht dat zij enthousiast meedoen met de verandertrajecten, ook als zij zien dat er problemen mee zijn.

Een van de zaken die volgens de Maatschappelijke Coalitie moet gebeuren, is werving, selectie en een degelijke HR-cyclus gericht op publieke waarden. De klassieke rechtsstatelijke waarden moeten worden geborgd. Dat betekent niet (altijd) meer handelingsvrijheid, maar juist rechtsstatelijkheid als deugd: een vorm van (zelf)beperking op eigen luimen en willekeur. Het gaat om het besef dat je alle mensen op dezelfde manier rechtvaardig, rechtsgelijk en dienstbaar tegemoet moet treden. Vervolgens moeten vakman en organisatie responsief zijn: aansluiten op de leefwereld en noden van de betrokkene met taalgebruik en welwillendheid.



Figuur 2: werving, selectie, opleiding en HR-cyclus rechtsstatelijkheid als competentie (bron: MCOIG)

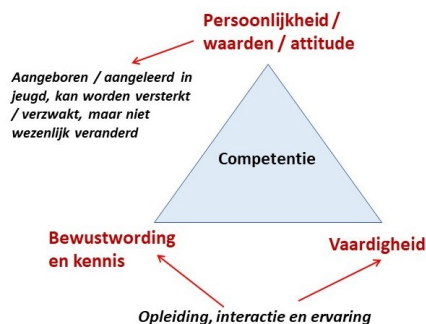
- Wel heel belangrijk is dat er veel meer aandacht komt voor burgerschap, rechtsstaat en ethiek vanaf de basisschool – hier valt namelijk wel nog veel winst te behalen. Ook daar geldt: doe wat werkt. **LEES VERDER**

In plaats van inhoudelijke deskundigheid en ervaring, kwamen vanaf de jaren 90 vooral leidinggevenden meer op afstand te staan en werden geworven uit andere disciplines en het bedrijfsleven zoals marketingdeskundigen en economen. Deze waren niet geselecteerd op publieke waarden en daarmee samenhangende leiderschapskwaliteiten. Door de wijze van werven en carrière maken – bijvoorbeeld door van de ABD een

and Individual differences. Kahneman, D. et. al. (2021) Ruis, Waarom we zo vaak verkeerde beslissingen nemen, en hoe we dat kunnen voorkomen, Nieuw Amsterdam. OESO (2019), OECD Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability, OECD/LEGAL/0445. OESO (2021). Selznick, P (1992) The Moral Commonwealth, Social Theory and the Promise of Community, California University Press, Berkeley. De Vries, R.E. (2016) De nachtmerrie van elke werkgever, Het explosieve mengsel van lage Integriteit, lage Consciëntieusheid en lage Verdraagzaamheid, Gedrag & Organisatie 2016 (29), p. 316-346.

gesloten bolwerk te maken die onderling leidinggevende posities verdeelt - is de overheid van binnen uitgehold: integere mensen zijn vertrokken of ontmoedigd om een tegengeluid te laten horen. Vakmanschap werd laag gewaardeerd, kwaliteiten als goed presenteren en netwerken hoog. Dat zijn juist kenmerken van de *dark triad*: mensen met een laag integere persoonlijkheid. Zij dienen bij de overheid geweerd en, als dat niet is gelukt, gecorrigeerd te worden.

Rechtsstatelijk vakmanschap hoort bij een echte rechtsstatelijke cultuur. Vakmanschap is een competentie, bestaande uit persoonlijkheid, kennis en vaardigheden. Ontbreekt het eerste, dan hebben de laatste twee geen zin. En zelfs al heeft iemand wel rechtsstatelijke motieven, dan nog zijn kennis en vaardigheid – naast een goede rechtsstatelijke cultuur nodig. Zoals Palmen en Kessener onlangs terecht schreven: rechtvaardigheidsgevoel leidt niet automatisch tot het goede.¹⁰ Kennis in rechtsstatelijke zin uit een grondige en gedegen opleiding in staats- en bestuursrecht, inclusief rechtsfilosofie en beroepsethiek. Ook daar schort het momenteel aan in juridische opleidingen: zij moeten vooral leuk en multidisciplinair zijn, maar de carrièregerichte ambtenaren die dat oplevert, scoren niet per se hoog op publieke waarden. Om deze reden zou er ook beter moeten worden gekeken naar de kwaliteit van vaak vrijblijvende opleidingen voor ambtenaren die al in dienst getreden zijn. Die zijn doorgaans commercieel ingestoken en lang niet altijd is de docent zelf voldoende geschoold in het vak waarin hij lesgeeft; ook niet waar het gaat om de bijbehorende beroepsethiek en publieke waarden.¹¹ Ontprivatisering van de bestuursacademie zou daarom een goed idee zijn. Alle ambtenaren zouden minstens een examen moeten afleggen in staats- en bestuursrecht en beroepsethiek.



Figuur 3: rechtsstatelijkheid als competentie

Er zijn goede, beproefde en onderbouwde manieren om mensen te selecteren op publieke waarden en integriteit.¹² Zeker voor leiders is persoonlijkheid belangrijk, omdat zij moeten zorgen voor openheid, ruimte voor vakmanschap, tegengeluiden en veiligheid.¹³ Zij zijn vaak bepalender voor een cultuur dan medewerkers. Terwijl momenteel ethiek, integriteit en recht voor hen niet voorop staan omdat zij sturen op targets en het ‘bedienen’ van de politiek, zou hier minstens 25 % van hun tijd – samen met hun team – aan moeten worden besteed.

Neem onderzoek streetlevelbureaucracy serieus

Voer je op een ondoordachte manier ‘burgergerichtheid’ in, dan worden – volgens de literatuur en een veelheid aan ervaringen bij ons platform – medewerkers aangezet om hun ‘empathie’, ‘gevoel’ of ‘eigenbelang’ te volgen, die van nature niet per se rechtsstatelijk is. De ene burger krijgt dan meer gedaan dan de ander, bijvoorbeeld omdat hij ‘aardiger’ of ‘zieliger’ is. Het komt ook voor dat een ‘drammer’ of iemand die als machtig wordt ervaren een voorkeursbehandeling krijgt.

Of erger: in een niet-rechtsstatelijke cultuur – of bij een medewerker zonder (voldoende krachtige) publieke waarden – kan dit leiden tot uitsluiting, oninteger gedrag en pesten van burgers. Bijvoorbeeld door ze informatie te onthouden waardoor zij niet goed tot hun recht kunnen komen. Juist vanwege de informaliteit wordt dit oncontroleerbaar; niemand weet immers wat er aan de keukentafel of in de spreekkamer gebeurt.

¹⁰ Palmen, S.T.M. Palmen en Kessener, J. (2023), Betekenisvol besturen: in dialoog balanceren in het recht. Boom Management. [Beroepseer \(2022\) Het recht op ambtelijk vakmanschap, Ethiek en integriteitszorg, handboek voor de overheidsjurist.](#)

¹¹ Zie een onderbouwing hiervoor van een aantal professionals en wetenschappers in een internetconsultatie, waarvan in de ‘samenvatting’ niets is terug te vinden. Ook hier zien wij niet serieus nemen van inbreng uit de samenleving door een overheidsorganisatie terug: <https://www.internetconsultatie.nl/wetnlqf/reactie/215035/bestand>.

¹² Zie voor uitleg: Werving en selectie op publieke moraal: <https://www.beslisgoed.nl/selectie-publieke-moraal>.

¹³ Nijhuis, E.M.A. (2023), Samen in de zandbak: Op zoek naar psychologische veiligheid. Een explorierend kwalitatief onderzoek naar de psychologische veiligheidspraktijk bij bestuurlijke en managementteams in de cure sector, VU Amsterdam.

- De in Nederland omarmde responsiviteitsgedachte – die leidt tot responsivisme – wijkt sterk af van de internationale beweging rond *people centered justice*. Dit is waar wetenschappers, mensenrechtenorganisaties, maar ook de OESO, GRECO en de VN voor waarschuwen.¹⁴

Juist omdat rechtvaardigheidsgevoel niet genoeg is, er zonder voldoende tegenwicht bias, vooroordelen en oneigenlijke motieven in besluitvorming sluipen, moet er niet gewerkt worden met informele aanpak zonder wetenschappelijk erkende beslismethoden. De meest onderbouwde is die van gestructureerd beslissen.¹⁵ Dat kan gebeuren in teams, door middel van gestructureerde dialoog, maar ook door vakmensen die zelfstandig besluiten voorbereiden en nemen, zoals de beslissing aan de keukentafel of iemand een Wmo-aanvraag mag indienen. Het gaat hierbij om het systematisch verkennen van alle vormen van bias, belangen, waarden, regels en vooral het falsificeren van oordelen, iets dat in het juridische domein onbekend is, maar wel zou moeten zijn – dit had de Toeslagenaffaire – bij de Belastingdienst, maar ook in de rechtspraak – zeker kunnen voorkomen.

Zorg voor rechtsstatelijke en transparante software

Overheidsprocessen gaan over verwerking van gegevens; waar komen ze vandaan, wat doet de overheid er mee en waar gaan ze naartoe. In die complexiteit gaat de oorzaak van veel problemen schuil. Niet op zijn minst omdat de uitvoerende overheid die processen zelf in moet richten, de wet- en regelgeving daarvoor zelf moet interpreteren en vertalen naar besluitvormingsprocessen en daarbij onvoldoende wordt gecorrigeerd op ingebouwde bias. Anderzijds zit in de software soms ook een gebrek aan ruimte voor de vakman.¹⁶

Gevolg van gebrek van aandacht voor procesinrichting en –ondersteuning is rechtsonzekerheid over wat de burger mag / moet verwachten bij en na het voldoen aan verplichtingen en het verstrekken van gegevens. Dit tast ook de persoonlijke levenssfeer aan. Controleverlies is het gevolg. Daarbij helpt het niet om omvangrijke registers te hebben met verwerkingen van (persoons-) gegevens en informatie over Artificiële intelligentie openbaar te maken. Feitelijk worden burgers daarmee met een onderzoeksplicht opgezadeld, die de *inequality of arms* vergroot. De overheid moet al haar procesbeschrijvingen (incl. die van de gebruikte software) openbaar maken, waardoor deskundigen in staat zijn de vertaling te maken naar bruikbare algemene informatie.¹⁷

Voldoe aan Internationale verdragen en normen, regel integriteit in de grondwet

Nederland ziet zichzelf graag als een toonbeeld van rechtsstaat en democratie. In dat zelfbeeld zijn barsten gekomen. Dat is positief, want het betekent dat we het erover kunnen hebben. Kijken we naar internationale verdragen op dit punt, dan zien we dat Nederland deze wel heeft geratificeerd, maar niet (volledig) heeft geïmplementeerd, al zeker niet naar letter én geest. Een van de opvallende zaken, die ook herhaaldelijk door GRECO is geconstateerd, is dat lobbytransparantie en partijfinanciering onvoldoende zijn geregeld. Dat is ondermijnend voor de democratische legitimering en het vertrouwen van burgers. Een zichtbaar gevolg is dat Nederland op de internationale ranglijsten steeds verder afzakt, waaronder zelf die op het gebied van kinderrechten. Er is weinig reden tot zelfgenoegzaamheid.

Opvallend is – en een uiting van slecht leiderschap en slecht voorbeeld voor ambtenaren – dat de nationale wetgever wel wetgeving met integriteitsregels voor lagere overheden en ambtenaren heeft aangenomen (de Ambtenarenwet en organieke wetten), maar het parlement volstaat met incompatibiliteiten en de (zuiverings)eed in de Grondwet en enkele zeer generieke regels (o.m. geheimhouding en nevenfuncties) in het reglement van orde en daaraan gekoppelde, buitengewoon magere gedragscode met college van toezicht dat adviseert aan het presidium, dat geen serieuze sancties kan opleggen.¹⁸

Voor ministers is alleen de eed in de Grondwet geregeld. Verder geldt een (zelfbepaald) reglement van orde waarin alleen geheimhouding is geregeld. Zelfs incompatibiliteiten, register van financiële belangen en nevenfuncties ontbreken. Screening op verzoek van de formateur gebeurt wel, maar is niet wettelijk vastgelegd en de formateur heeft geen weigerbevoegdheid.¹⁹ De algemene bepaling in de Grondwet over grondrechten en de democratische rechtsstaat is tot op heden symbolisch en is niet concreet en afdwingbaar genoeg.

¹⁴ Zie voetnoot 4.

¹⁵ Kahneman, D. et al (2019), A Structured Approach to Strategic Decisions Reducing errors in judgment requires a disciplined process. MIT Management Review.

¹⁶ https://www.researchgate.net/publication/343267491_macht_mensen_en_machines.

¹⁷ <https://www.digitaleoverheid.nl/overzicht-van-alle-onderwerpen/open-source/beleid/>

¹⁸ https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/integriteitsregels_voor_kamerleden_0.pdf.

¹⁹ https://www.parlement.com/id/vhnnmt7mkvw1/benoemingsprocedure_bewindslieden.

Verder valt op dat de regels in de Wet bescherming klokkenluiders, die mede zijn gericht op het veilig melden en onderzoeken van integriteitsschendingen in de CAO's en meldregelingen op lokaal niveau niet goed zijn overgenomen. Door intern melden als voorkeur te stellen en melden in de lijn te verplichten of te regelen, voldoen deze regels niet aan de eisen die de EU en de wet zelf hieraan stellen. Dit is een uitvloeisel van te weinig kennis van en aandacht voor integriteit en rechtsstatelijke kwaliteit.

- In de voorgestelde wijziging van de Algemene wet bestuursrecht ontbreekt de implementatie van deze verdragen volledig. **LEES VERDER**
- De Grondwet en formele wetgeving met betrekking tot integriteit op Rijksniveau is niet op orde. Zij voldoen niet naar letter en geest aan anticorruptieverdragen.

Verdrag / EU-richtlijn	Niet (voldoende) geïmplementeerd
Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie (2003)	<p>Hoofdstuk 1 – Preventieve maatregelen</p> <p>O.m. Artikel 5, 7 en 8, 13</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participatie, integriteit, transparantie en verantwoording; • Eerlijke aanstelling en inhuur o.b.v. de grondbeginselen van doeltreffendheid en transparantie en objectieve criteria zoals bekwaamheid; • Onderwijs- en opleidingsprogramma's tbv correcte, eerzame en adequate taakuitoefening; • Systemen die transparantie bevorderen en tegenstrijdige belangen voorkomen, in te stellen, te handhaven en te versterken; • Gedragscodes conform het verdrag; • Vergroten participatie en daadwerkelijke toegang tot informatie; • Strafbaarstelling ongeoorloofde beïnvloeding; • Strafbaarstelling misbruik van bevoegdheid; • Strafbaarstelling verhulling en obstructie.
EU Voorstel Richtlijn 2023/0135 (COD)	<p>O.m. art 1, 6, 10, 11, 12</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verruiming omkopingdelict: het, rechtstreeks of via een tussenpersoon, aan een overheidsfunctionaris beloven, aanbieden of verstrekken / vragen of aannemen van een voordeel, van welke aard ook, voor die overheidsfunctionaris zelf of voor een derde, opdat die overheidsfunctionaris een ambtshandeling of een handeling in de uitoefening van zijn of haar functie verricht of nalaat te verrichten; • Strafbaarstelling ongeoorloofde beïnvloeding; • Strafbaarstelling misbruik van functie; • Strafbaarstelling obstructie; • Breder begrip plichtsverzuim en grotere transparantie; • Opleiding.
EU richtlijn 2019/1937 en Wbk	<p>Voorschriften artikel 9 richtlijn en 2 Wbk in CAO Rijk en modelregeling VNG geschonden: intern melden in de lijn (bij de eigen baas of diens baas) is niet meer de bedoeling en riskant. Er moet een onafhankelijke en onpartijdige melden opvolgingsfunctionaris of -afdeling zijn, met geheimhoudingsregime. De voorkeur voor interne melding hoort niet in de regeling te staan. Rechtsstatelijke misstanden, waaronder ongelijke behandeling en benadeling van burgers, worden aldus minder vaak gemeld dan de bedoeling is.</p>

Tot slot

Er is veel aan de hand in rechtsstaat Nederland. Het is winst dat hiervoor nu aandacht is zodat de rechtsstaat onderhouden wordt. Daarvoor is wel nodig dat er niet te gemakkelijk wordt gedacht over ingrepen en projecten, die soms zelfs onrechtsstatelijk kunnen uitwerken. De symptoombestrijding die nu gaande is, is een uiting van responsivisme: te ver doorslaan naar maatwerk en informele aanpak zonder rechtsgelijkheid, rechtmatigheid, integriteit en goed bestuur te borgen. Werving en selectie op publieke waarden zijn een goede stap, maar ook betere wetgeving die aansluit op internationale verdragen en richtlijnen van de OESO is nodig.

Graag gaan wij het gesprek aan met uw Staatscommissie over rechtsstatelijkheid als evenwichtskunst.

Initiatief rechtsstaat Nederland.