

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

745

Vragen van de leden **Sneller** (D66), **Michon-Derkzen** (VVD), **Kuik** (CDA), **Mutluer** (GroenLinks-PvdA) en **Temmink** (SP) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke functie* (ingezonden 2 november 2023).

Antwoord van Minister **Yeşilgöz-Zegerius** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 9 januari 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen 2023–2024, nr. 460.

Vraag 1

Onderschrijft u de conclusie van onderzoeker en adviseur agressie en geweld mevrouw Koetsenruijter dat het voor normherstel essentieel is dat altijd aangifte wordt gedaan van agressie en geweld tegen mensen met een publieke functie?¹ Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat u doen om de aangiftebereidheid te verhogen?

Antwoord 1

Samen met mijn ambtsgenoot van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (vanaf nu BZK) onderschrijf ik het belang van normherstel. Juist nu sinds een aantal jaar het aantal incidenten aangaande intimidatie en bedreiging tegen politieke ambtsdragers en andere mensen met een publieke taak toeneemt en tegelijkertijd het percentage meldingen en aangiftes achterblijft. Agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke taak kent vele vormen en mag nimmer geaccepteerd worden.

Daarom pleit ik er als eerste voor dat werkgevers helder maken welk gedrag (normen en waarden) zij willen zien in de richting van hun werknemers en welk gedrag zij niet accepteren. Deze norm kent geen vrijblijvendheid en vraagt dan ook om het handhaven ervan, bieden van steun aan de werknemers en het geven van een passende reactie richting de dader. Het Rijk draagt hieraan bij door initiatieven zoals de noodzaak tot het formuleren van

¹ Het agressieparadijs, Caroline Koetsenruijter, S2 uitgevers, 2021 en rondetafelgesprek over agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke functie (Tweede Kamer, 25 oktober 2023).

een collectieve (generieke) norm. Deze dient als vertrekpunt voor beroepsgroepen en kan vertaald worden naar de eigen context.^{2 3}

Als tweede is het van belang dat een werknemer elke vorm van agressie en geweld altijd meldt bij de eigen werkgever. Het is belangrijk dat de werkgever deze vervolgens goed registreert. Na de melding binnen de organisatie kan een melding of aangifte bij de politie volgen waarbij altijd ondersteuning moet worden geboden vanuit de werkgever. Goede registratie van meldingen is een belangrijke sleutel voor de werkgever tot het opbouwen van een goede informatiepositie over de aard en omvang van agressie en het geweld tegen de eigen werknemers en het nemen van maatregelen, al dan niet in samenspraak met politie.

Als derde pleit ik ervoor dat agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak ten alle tijden gemeld wordt bij de politie. Als de werknemer en/of werkgever besluit(en) aangifte te doen van een strafbaar feit, dient de aangever/melder aan te geven dat het gaat om een functie met publieke taak en dient de politie deze op te nemen en in het systeem te voorzien van de code Veilige Publieke Taak (vanaf nu VPT). Hier ligt een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Op deze wijze kan ook aan de zijde van de politie een goede informatiepositie ontstaan wat tevens bijdraagt aan een landelijk beeld over deze problematiek. Daarbij blijft het nog altijd aan de medewerker zelf om te besluiten daadwerkelijk aangifte te doen.

Als vierde is het, om de aangiftebereidheid te verbeteren, van belang dat een aangifte zichtbaar leidt tot optreden en handelen vanuit de politie en het Openbaar Ministerie (vanaf nu OM). De strafrechtelijke aanpak is sinds 2010 geborgd in de Eenduidige Landelijke Afspraken (vanaf nu de Afspraken). De Afspraken zijn opsporings- en vervolgingsafspraken en beogen een uniforme, eenduidige landelijke aanpak en behandeling van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Voorbeelden van de Afspraken afspraken zijn o.a. prioritair afhandeling, eenduidige registratie, werkgeversaangifte en een 200% hogere strafeis als uitgangspunt. Mijn ministerie ziet toe op de borging van de Afspraken. Voor een goed aangifteproces heeft het Rijk instrumenten ontwikkeld voor werkgever en werknemer en die beschikbaar gemaakt op de Rijkspagina. Hoewel iedere vorm van agressie en intimidatie moreel verwerpelijk is, levert het niet in alle gevallen een strafbare gedraging op. Die beoordeling is uiteindelijk aan het OM en uiteindelijk aan de rechter. Tot slot zijn er succesvolle initiatieven van werkgevers die hun verantwoordelijkheid invullen door een medewerker aan te wijzen als eerste aanspreekpunt voor het contact met de politie en het OM. Deze medewerker ondersteunt bij het doen van een melding of aangifte en blijft het proces volgen met het slachtoffer. Ook dit draagt bij aan het verbeteren van de aangiftebereidheid.

Vraag 2

Kunt u toelichten in hoeveel procent van dergelijke gevallen van agressie of geweld aangifte wordt gedaan? In hoeveel procent leidt dit tot een veroordeling?

Antwoord 2

Een betrouwbaar landelijk beeld van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak ontbreekt. Dat is te wijten aan een samenspel van enkele oorzaken. Zo is het (actief) stimuleren van de melding- en aangiftebereidheid en een goede registratie hiervan een verantwoordelijkheid van de werkgever (zie mijn antwoord bij vraag 1). De werkgevers van de diverse beroepsgroepen vullen dat verschillend in. Dit, in combinatie met een persoonlijke afweging doet een functionaris met een publieke taak besluiten al of geen melding te maken. Dat beïnvloedt ook de bereidheid tot de vervolgstap om melding en aangifte te doen bij de politie. Hierdoor is het lastig exact te achterhalen hoeveel procent aangifte doet bij de politie.

² Ter illustratie: bij politieke ambtsdragers, staat de bereidheid om agressie en intimidatie te melden onder druk. Terwijl agressie en intimidatie bij één op de drie voorkomt en het ons werk, functioneren en persoonlijke leven bemoeilijkt. De werking van onze democratie lijdt hieronder. Daarom trekken we samen een grens: agressie en intimidatie houd je nooit stil. Want onze norm is: melden helpt. Samen vullen we de collectieve norm per doelgroep én lokaal in. Wij spreken duidelijk af bij wie en hoe agressie en intimidatie intern gemeld moeten worden.

³ Collectieve norm tegen agressie en intimidatie <https://weerbaarbestuur.nl/producten-en-diensten/collectieve-norm-tegen-agressie-en-intimidatie>

Doordat er geen landelijk beeld van het aantal meldingen bij de werkgever is, kan het aantal aangiften bij politie daar niet aan gerelateerd worden. Vervolgens kan het aantal aangiften niet gerelateerd worden aan een percentage veroordelingen, omdat zaken bij het OM en de Rechtspraak niet per aangifte maar per verdachte worden geregistreerd. Een persoon kan verdacht worden van het plegen van meerdere strafbare feiten en het is mogelijk dat meerdere personen tegen één persoon aangifte doen. Uit de cijfers van 2022 van het OM⁴ blijkt dat de totale instroom van verdachten in VPT-zaken bij het OM in dat jaar 9.911 was. In 58% van de VPT-zaken werd de zaak door het OM aan de rechter voorgelegd. Dat is meer dan gemiddeld in vergelijking met andere strafzaken. De overige 42% werd afgehandeld door het OM.

Van deze 42% werd 27% door het OM afgedaan met een strafbeschikking, transactie of voorwaardelijk sepot. Het ging dan vooral om de lichtere delicten zoals belediging of het niet opvolgen van een bevel. Tot slot werd 16% van de VPT-zaken onvoorwaardelijk geseponneerd, waarvan bijna de helft vanwege het ontbreken van wettig bewijs. Dit sepotpercentage is lager dan het gemiddelde van alle strafzaken.

Van de zaken die het OM aan de rechter voorlegt, wordt in eerste aanleg in ongeveer 94% van de zaken over agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke taak, de verdachte schuldig bevonden en krijgt al dan niet een straf opgelegd.⁵ Als de rechter de verdachte in een zaak schuldig heeft bevonden, wil dit niet zeggen dat de rechter het eens is met deze maatschappelijke classificatie (VPT-delict) die het OM aan de zaak heeft gehangen. Er zijn namelijk zaken waarin meerdere feiten ten laste zijn gelegd; in die gevallen zijn er feiten aan te wijzen waarop de rechter kan besluiten iemand schuldig te verklaren anders dan voor «agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke taak».

Vraag 3

Hoe geeft u als werkgever invulling aan de verplichting van artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet, waaruit volgt dat u verantwoordelijk bent voor de veiligheid van werknemers zoals politiemedewerkers?

Antwoord 3

De Arbeidsomstandighedenwet is een zogenaamde kaderwet. Dat betekent dat in deze wet algemene bepalingen staan welke niet concreet zijn uitgewerkt. Artikel 3 van deze wet verplicht werkgevers te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. De Arbeidsomstandighedenwet kent een groot belang toe aan het zicht hebben van de werkgever op de risico's die zijn werknemers lopen. Om die reden verplicht deze wet de werkgever om periodiek een inventarisatie te maken van arbeidsrisico's. Verschillende onderdelen van het Ministerie van Justitie en Veiligheid die vallen onder de Rijks collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) zijn ook gehouden aan de Arbocatalogus van het Rijk. Sinds 2008 is in deze catalogus Agressie en geweld opgenomen. Deze is in 2022 en 2023 geüpdatet onder meer om antwoord te geven op nieuwe vormen van agressie en geweld.

Vanuit mijn eigen rol als werkgever voor de beroepsgroepen die onder het beheer van mijn ministerie vallen is het project «Werkgeversrol bij Agressie en Geweld tegen medewerkers van Justitie en Veiligheid» gestart. Dat project richt zich op het verhelderen en verstevigen van mijn werkgeversrol bij agressie en geweld tegen werknemers van mijn departement opdat ik mijn verantwoordelijkheid kan pakken, passende maatregelen in gang kan zetten om risico's te verminderen en mijn zorgplicht kan invullen waardoor werknemers hun maatschappelijke taken kunnen blijven uitvoeren en uitval van hen wordt voorkomen.

Waar het de politiemedewerkers betreft, wordt de werkgeversverantwoordelijkheid gedeeld met politie. Politie heeft vanuit goed werkgeverschap de verantwoordelijkheid om de (fysieke en mentale) risico's van het politiewerk

⁴ <https://www.om.nl/documenten/publicaties/vpt/2022/map/geweld-tegen-mensen-met-een-publieke-taak-cijfers-2022>

⁵ Dit percentage is indicatief en geeft een zo goed mogelijke representatie op basis van de informatie die op dit moment beschikbaar is in de voor de Rechtspraak beschikbare management informatiesystemen.

te (her)kennen, te beperken en (waar mogelijk) te voorkomen. In de Kadernota Arbeidsomstandigheden is vastgelegd hoe het korps invulling geeft aan de wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Door middel van risico-inventarisatie en -evaluatie worden gezondheids- en veiligheidsrisico's geanalyseerd om risico-beperkende maatregelen te nemen. Vanuit deze analyses stelt het politiekorps onder andere persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar. Daarnaast is de Arbocatalogus van de politie beschikbaar, die de bestaande Arbowet- en regelgeving aanvult. Deze biedt een overzicht van werkinstructies, werkprocessen, beleid en wet- en regelgeving rondom onderwerpen zoals fysieke veiligheid, mentale gezondheid, sociale veiligheid en weerbaarheid. De politie legt de focus steeds meer op de preventieve kant. Zo is voor alle medewerkers de Gezond Werken App beschikbaar waarin themagewijs informatie wordt ontsloten over bijvoorbeeld slaap, voeding en (werk)stress. In de app worden ook diverse oefeningen aangeboden en kunnen fitheidstrainingen worden gevolgd. Ook is er het programma «samen inzetbaar». Alle politiemedewerkers krijgen de gelegenheid om deel te nemen aan workshops en trainingen, digitaal of fysiek, op het gebied van fitheid, duurzame inzetbaarheid, (werk)stress e.d. Tot slot kunnen politiemedewerkers de Zorgwijzer 2022/2023 raadplegen om inzicht te krijgen in wat de werkgever faciliteert op (o.a.) het gebied van preventie en (bijzondere) zorg.⁶ Deze onderwerpen komen met regelmaat terug in mijn gesprekken met de politie.

Vraag 4

Draagt u in dat kader zorg voor een normherstellende reactie bij een incident met agressie of geweld tegen een werknemer en wordt er altijd aangifte gedaan namens de werknemer binnen 48 uur, zoals gesuggereerd door mevrouw Koetsenruijter?⁷

Antwoord 4

Met mijn ambtsgenoot van het Ministerie BZK onderschrijf ik het belang van een normstellende reactie richting de agressor, wanneer bekend, binnen 48 uur. Zo wordt duidelijk gemaakt vanuit de werkgever dat agressief en intimiderend gedrag niet getolereerd wordt. Binnen verschillende sectoren is dit opgenomen in het protocol dat de stappen beschrijft na incidenten met agressie en intimidatie. Soms is daarvoor een speciale stopfunctionaris aangesteld, dit verschilt per organisatie.

Vraag 5

Op welke wijze bevordert u dat Rijksbreed op een adequate wijze invulling wordt gegeven aan deze wettelijke verplichting als het gaat om het tegengaan van, en zo goed mogelijk omgaan met, agressie en geweld?

Antwoord 5

Met mijn ambtsgenoot van BZK wil ik benadrukken dat elke werkgever primair verantwoordelijk is. Het is belangrijk om deze verantwoordelijkheid ook daar te laten zodat passend beleid wordt ontwikkeld en maatregelen worden getroffen binnen de eigen beroepscontext. Deze contexten zijn per definitie niet overeenkomstig. Het Rijksbrede programma Veilige Publieke Taak (2007–2016) vanuit het Ministerie van BZK had tot doel om werkgevers te faciliteren met generieke instrumenten die zij konden vertalen naar hun beroepscontext. In de praktijk wordt zichtbaar dat dit niet afdoende het geval is en is de vertaling naar de beroepscontext en het borgen in de bedrijfsprocessen onvoldoende gebleken. De verschillende lopende initiatieven vanuit mijn departement en BZK (bv. PersVeilig, Taskforce Onze hulpverleners veilig, Netwerk Weerbaar bestuur, programma Veilige Publieke Dienstverlening) geven hier een impuls aan en ondersteunen de werkgevers hierin. Wij zien nu dat, gezien de ernst en de frequentie van de incidenten, veel werkgevers dit onderwerp steeds meer prioriteren. Dit biedt hun kansen om de generieke norm (zoals benoemd in antwoord op vraag 1) en instrumenten

⁶ De Zorgwijzer is online beschikbaar via de volgende link: [Zorgwijzer politie 2022–2023 | politie.nl](https://www.politie.nl/zorgwijzer)

⁷ Het agressieparadijs, Caroline Koetsenruijter, S2 uitgevers, 2021.

alsnog te vertalen naar hun beroepscontext. Mijn ambtsgenoot en ik willen daarom nogmaals benadrukken dat het raadzamer is om de verantwoordelijkheid daar te laten bij de werkgever opdat zij hier zelf op kunnen acteren, passend in de context van hun organisatie en diens beleidsprocessen. Het Rijk kan hierin ondersteunen bijvoorbeeld bij de uitwisseling van kennis en expertise. Zo werkt mijn departement samen met het Ministerie van BZK bij het inrichten van een interdepartementale tafel ter bevordering van een goede kennisuitwisseling binnen het Rijk op dit thema.

Vanuit het programma Weerbaar Bestuur, wat loopt vanuit het Ministerie van BZK, zijn er de afgelopen jaren – in nauwe samenspraak met de (vertegenwoordigers van) decentrale politieke ambtsdragers, ambtenaren en experts – verschillende acties opgezet om bewustwording te creëren over intimidatie, agressie en geweld, en het handelingsperspectief hoe daar mee om te gaan.⁸ Zo is er het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur dat momenteel een tour doet langs alle gemeenteraden, colleges en Staten. Het gaat met hen hierover het gesprek aan en adviseert na incidenten. Ook is er aandacht voor veilig wonen en wordt de meldingsbereidheid gestimuleerd, met name voor de doelgroepen die geen klassieke werkgeversrol kennen. De netwerkpartners komen periodiek bij elkaar en worden op de hoogte gehouden via een maandelijkse nieuwsbrief.

Vraag 6

Wat doet de overheid in brede zin om te leren van agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke functie? Op welke wijze wordt overheidsbeleid getoetst op het voorkomen van bepaalde vormen van agressie?

Antwoord 6

Agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke taak is een maatschappelijk fenomeen dat niet acceptabel is, maar helaas ook niet altijd valt te voorkomen. Ik zet mij ten zeerste in om een bijdrage te leveren aan het verkrijgen van meer inzicht in de oorzaken van agressie en geweld en hoe dit tot uiting komt tegen beroepsgroepen met een publieke taak.

Onderzoek naar de aspecten van agressie en geweld tegen deze beroepsgroepen is versnipperd. Daarom heb ik, op verzoek van de Taskforce, in 2020 via het Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatie Centrum (WODC) opdracht gegeven aan Universiteit Leiden om een literatuuronderzoek te verrichten naar geweld tegen hulpverleners en andere beroepsgroepen die werken onder de beleidsverantwoordelijkheid van mijn ministerie.⁹ Dit onderzoek bood een aantal conclusies over de aard en omvang van agressie en geweld, de beschikbare kennis daaromtrent en de implicaties hiervan voor de praktijk en beleid. Uiteraard was dit literatuuronderzoek enkel een startpunt en zijn de inzichten die hieruit voortkwamen niet voldoende. Daarom heeft deze Taskforce een kenniskring van wetenschappers opgezet met een jaarlijkse onderzoeksagenda, geeft zij opdracht voor gericht onderzoek en organiseert zij ieder jaar een kennisconferentie voor het delen van inzichten. Deze inzichten helpen bij verbeteren van (preventieve) maatregelen.

Daarnaast investeer ik in de preventieve maatregelen gericht op jongeren. Deze initiatieven worden ook getoetst op hun effectiviteit. Met sportinitiatieven zoals *Alleen jij bepaalt wie je bent* en educatieve dagen bij de Risk Factories in Twente, Limburg Noord en Midden- en West-Brabant, bereiken wij de jongere generatie en brengen hen bij dat agressie en geweld tegen hulpverleners nooit acceptabel is. Door dit zaadje al vroeg te planten bij de jeugd draagt dit bij aan het voorkomen van agressie en geweld.

Mijn ambtsgenoot bij BZK betreft in de aanpak van agressie en geweld ook het leren van incidenten om herhaling te voorkomen. Zo komt uit de incidentanalyse naar voren welke verbeteringen mogelijk zijn en leidt dit bijvoorbeeld tot de aanpassing van het agressieprotocol of het verbeteren van de dienstverlening. Het evalueren en leren van incidenten maakt vaak onderdeel uit van de Arbo-catalogi met als doel dat de kans op incidenten daalt.

⁸ Zie voor een overzicht van alle producten en diensten van het Netwerk Weerbaar Bestuur www.weerbaarbestuur.nl

⁹ Agressie en geweld in het veiligheidsveld (wodc.nl)

Daar komt bij dat voor elke werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie geldt en dat deze een basis vormt voor het arbobeleid van zijn bedrijf. De risico-inventarisatie en -evaluatie helpt om risico's in kaart te brengen van de eigen beroepsgroep en deze aan te pakken met de juiste maatregelen voor een veilige en gezonde werkplek. Dit is in principe voor elke organisatie verplicht.

Vraag 7

Bent u bereid te bevorderen dat het leren omgaan met agressie ook onderdeel wordt van de opleiding van brandweermensen?¹⁰

Antwoord 7

Ik vind het belangrijk dat brandweermensen vroegtijdig leren omgaan dan wel handvatten meekrijgen daar waar het gaat om omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag. Omgaan met agressie maakt onderdeel uit van de trainingen om vakbekwaam te blijven. De veiligheidsregio's hebben als werkgevers een belangrijk aandeel in het leren omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag en dit verschilt per regio. Vanuit mijn rol als stelselverantwoordelijke zal ik hier bij de veiligheidsregio's aandacht voor blijven vragen.

Vraag 8

Bent u bereid om te kijken of de veiligheidsregio een grotere rol kan krijgen bij het ondersteunen van brandweermensen die te maken krijgen met geweldsincidenten, bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met veiligheidsregio's over de mogelijkheden van aangifte doen namens het slachtoffer van een geweldsincident?

Antwoord 8

Brandweermensen die te maken krijgen met geweldsincidenten moeten na een heftige gebeurtenis worden ondersteund. In het veiligheidsberaad van 9 oktober jongstleden ben ik in gesprek gegaan met de veiligheidsregio's over geweld en agressie waar brandweermensen mee te maken hebben. Dit was een goed en constructief gesprek. De komende tijd zal ik in gesprek blijven met de veiligheidsregio's daar waar het gaat om de werkgeversverantwoordelijkheid en de rol van de werkgevers bij zowel registraties van meldingen van incidenten als het doen van aangifte.

Vraag 9

Onderschrijft u de conclusie dat meer onderzoek en monitoring nodig is naar de aard en oorzaak van incidenten om deze effectief te kunnen bestrijden, juist ook van incidenten waar geen strafrechtelijke norm is overschreden en aangifte dus niet in de rede ligt?

Antwoord 9

Zie het antwoord op vraag 6; dit geldt ook voor incidenten waarbij geen strafrechtelijke norm is overschreden en aangifte dus niet in de rede ligt.

Vraag 10

Hoe reflecteert u op de vraag van bijvoorbeeld de veiligheidsregisseur in gemeente Tilburg om de veiligheidsregisseurs bij gemeentes de bevoegdheid te geven om processen-verbaal van aangiftes op te maken van incidenten van agressie en geweld tegen medewerkers in die gemeente? Kan dit een positief effect hebben op de snelheid waarmee aangifte wordt gedaan en de aangiftebereidheid onder medewerkers van gemeentes?

Antwoord 10

Het opmaken van proces-verbaal is op grond van artikel 152 Wetboek van Strafvordering voorbehouden aan opsporingsambtenaren, dit betreft alle functionarissen die in de artikelen 141 en 142 (boa's) worden genoemd. Dit betekent dat alleen de ambtenaren met de opsporing van strafbare feiten

¹⁰ Position paper Vakvereniging Brandweervrijwilligers voor het rondetafelgesprek over agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke functie (Tweede Kamer, 25 oktober 2023), <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2023D42853>.

belast, een proces-verbaal kunnen opmaken over het door hen opgespoorde strafbare feit. Buitengewoon opsporingsambtenaren kunnen alleen voor een beperkt aantal delicten proces-verbaal opmaken. Een veiligheidsregisseur bij de gemeente valt niet onder artikel 141 en heeft onder artikel 142 enkel de bevoegdheid om in beperkte gevallen in beperkte gevallen een proces-verbaal op te stellen.

De rol van de veiligheidsregisseur bij het opnemen van een proces-verbaal is dus beperkt. Echter kan deze wel een grote rol spelen om te zorgen dat er bij de gemeente de juiste kennis en expertise aanwezig is om een goede opvolging te geven na een dergelijke melding van de werknemer en de juiste (na) zorg en ondersteuning te verlenen. Bij het opstellen van een proces-verbaal is het bijvoorbeeld van belang dat de gemeente (en dus een veiligheidsregisseur) goed op de hoogte is welke elementen tenminste in een aangifte opgenomen moeten worden, wat strafbaar is en wat niet. Dit kan een positief effect hebben op de snelheid waarmee aangifte wordt gedaan en opvolging kan worden gegeven aan een melding van agressie en geweld.

Vraag 11

Bent u bereid in overleg met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) te treden om te bewerkstelligen dat iedere gemeente op een laagdrempelige manier een meldpunt inricht voor agressie en/of geweld tegen mensen met een publieke functie en de Kamer over de uitkomsten van dit overleg te informeren?

Antwoord 11

Voor decentrale politieke ambtsdragers fungeert het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur als een plek waar meldingen van agressie, intimidatie en bedreiging laagdrempelig terecht komen en van waaruit burgemeesters en griffiers worden geadviseerd over de opvolging vanuit de organisatie. Het belang van melden wordt verder verspreid via de tour van het Ondersteuningsteam langs alle gemeenten en provincies. Hierbij trekken we samen op met de VNG-commissie Bestuur en Veiligheid.

Daarnaast stel ik mij op het standpunt dat elke werkgever een dergelijk meldpunt zou moeten inrichten. Zo kent de Rijksoverheid het ARO (Agressie Registratie Overheid) en gemeenten het GIR (Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem). Het lijkt mij niet correct om bij gemeenten de taak neer te leggen om de verantwoordelijkheid voor melding en registratie van alle incidenten tegen functionarissen met een publieke taak over te nemen van de verschillende werkgevers. Dat zou namelijk de eigen werkgevers ontslaan van hun verantwoordelijkheid op dit punt.

Vraag 12

Wat doet u om politie, Openbaar Ministerie en de Rechtspraak te wijzen op het belang van het gebruik van de meldcode «veilige publieke taak» in aangiftes, wat aangeeft dat prioriteit moet worden gegeven aan de opsporing en het onderzoek, en dat er een mogelijkheid bestaat om een zwaardere straf op te leggen? Acht u het in dat kader noodzakelijk om het programma «veilige publieke taak» nieuw leven in te blazen?

Antwoord 12

Zie mijn antwoord op vraag 1.

De politie zorgt met doorlopende interne communicatie dat politiemedewerkers op Fde hoogte blijven van de bestaande afspraken, zodat medewerkers handelen in lijn met de Afspraken. Hierbij is specifiek aandacht voor de deskundigheidsbevordering van de politiemedewerkers die meldingen en aangiften opnemen. Verder bestaat binnen iedere eenheid van de politie een centraal aanspreekpunt voor VPT-zaken. Het OM brengt de Afspraken ook op verschillende manieren regelmatig onder de aandacht. Zo wordt bijvoorbeeld in de opleidingen van het OM specifiek aandacht besteed aan de Afspraken. Daarnaast zijn er op elk parket functionarissen met de portefeuille VPT, deze staan in direct contact met de VPT-coördinatoren bij de politie. Alle portefeuillehouders zijn lid van het platform VPT van het OM, waar casuïstiek, trends en best practices worden gedeeld. Mijn departement is doorlopend in gesprek met de politie en het OM. Indachtig de trias politica zie ik het niet tot mijn taak om de zittende magistratuur hierop te wijzen. Binnen de Rechtspraak is er aandacht voor de mogelijkheid een zwaardere straf op te leggen

waar het gaat om agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke functie. Dit komt terug in de oriëntatiepunten die voor iedereen raadpleegbaar zijn op rechtspraak.nl (Oriëntatiepunten voor straftoemeting | Rechtspraak). In de oriëntatiepunten wordt melding gemaakt van de mogelijkheid tot het opleggen van een hogere straf bijvoorbeeld waar het gaat om openlijke geweldpleging tegen een politieagent, een buitengewoon opsporingsambtenaar (boa) of een andere toezichthouder. Daarnaast worden er ook verschillende evaluaties uitgevoerd die leiden tot aanbevelingen waar gezamenlijk aan wordt gewerkt. Zo heb ik het Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatie Centrum (WODC) gevraagd om onderzoek te verrichten dat inzicht zal bieden in de straffen die worden geëist en opgelegd bij delicten gepleegd tegen mensen met een veilig publieke taak (VPT-delicten) en de mate waarin bij VPT-delicten een strafverhoging wordt toegepast. Dit onderzoek wordt uitgevoerd met de medewerking van het OM en de Rechtspraak. Ook zal de Afspraken in 2024 weer worden geëvalueerd door het Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatie Centrum (WODC). Mijn departement is verantwoordelijk voor de juridische aspecten, zoals het onderhoud van de Afspraken maar ook de juridische aspecten van nieuwe vormen van (digitale) agressie en geweld zoals doxing. Die verantwoordelijkheid geven wij continu vorm. Mijns inziens is het opnieuw leven blazen in het programma Veilige Publieke Taak geen randvoorwaarde om succesvol gezamenlijk agressie en geweld tegen mensen met een publieke taak aan te pakken.

Vraag 13

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de motie van het lid Van der Werf c.s. (Kamerstuk 36 360 VI, nr. 19) die de regering verzoekt om «naar voorbeeld van PersVeilig, een samenwerkingsverband op te richten voor werkgevers en werknemers in deze beroepsgroepen die onder druk staan, waarin zij collectief hulp kunnen bieden bij individueel leed, waarbij met betrokkenheid van het Openbaar Ministerie en de politie wordt gewerkt aan hulp bij aangiftes, weerbaarheidstrainingen, preventiemaatregelen en advies om geweld en agressie tegen te gaan»?

Antwoord 13

Zie mijn antwoord bij vraag 5. Met mijn ambtsgenoot van BZK ben ik in overleg hoe wij dit faciliteren waarbij wij niet voorbijgaan aan de werkgeversverantwoordelijkheid.

Vraag 14

Welke extra mogelijkheden tot het opleggen van bestuursrechtelijke maatregelen ziet u om agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke taak tegen te gaan? Kunt u toelichten in welke mate het volgens u gaat om bredere toepassing van reeds bestaande mogelijkheden en in welke mate nieuwe wettelijke mogelijkheden dienen te worden gecreëerd?

Antwoord 14

Voor een effectieve aanpak van agressie en geweld tegen beroepsgroepen met een publieke taak kijk ik, als Minister van Justitie en Veiligheid, (primair naar het straf- en civiel recht. Het strafrecht en het civiele recht geven verschillende handvatten om agressie en geweld aan te pakken. Hiervoor is wel van belang dat de mogelijkheden binnen deze rechtsgebieden daadkrachtig en consequent wordt toegepast. Ook bestuursrechtelijke maatregelen kunnen bijdragen om agressie en geweld tegen te gaan. Zo bestaan de mogelijkheden om over te gaan tot (schriftelijke) waarschuwingen, een pandverbod voor bepaalde tijd of het verminderen, verplaatsen of uitstellen van diensten. Dergelijke escalatiemogelijkheden staan ook benoemd in verschillende Arbo-catalogi van zowel het Rijk als van decentrale overheden.

Vraag 15

Bent u bereid te onderzoeken welke mogelijkheden er binnen de bestaande civielrechtelijke kaders liggen om boetes op te leggen voor agressief gedrag of geweld tegen mensen met een publieke taak? Kunt u daarin ook meenemen hoe de te verhalen directe en indirecte schade van incidenten kan worden berekend?

Antwoord 15

De overheid kan boetes opleggen met als doel overtredingen van wet- en regelgeving in de toekomst te voorkomen en als vergeldingsmaatregel. Dit gebeurt binnen het strafrecht of bestuursrecht. Binnen het civiele recht gaat het over de relaties tussen burgers onderling. De overheid speelt in deze relatie geen publiekrechtelijke rol, en kan binnen dit kader dus ook geen boetes opleggen.

Een slachtoffer van geweld met een publieke functie kan via het civiele recht zijn schade verhalen op de dader. Dit kan zowel materiële schade (bijvoorbeeld kosten voor zorg en schade aan kleding) als immateriële schade zijn (smartengeld). De materiële schade wordt in de regel concreet begroot, bijvoorbeeld aan de hand van een factuur. Smartengeld dient ter compensatie van het ervaren leed en genoegdoening voor het geschokte rechtsgevoel van het slachtoffer. Hierbij is een exacte berekening niet mogelijk. Smartengeld wordt daarom vastgesteld naar billijkheid. De omstandigheden van het geval zijn daarbij leidend. Er wordt rekening gehouden met de aard en ernst van het letsel en de gevolgen hiervan voor het dagelijkse leven van het slachtoffer. In de praktijk wordt hierbij gekeken naar wat in soortgelijke gevallen wordt toegekend. Het belangrijkste hulpmiddel hiervoor is het zogenoemde Smartengeldboek. Hierin is rechtspraak over de toekenning en omvang van smartengeld in uiteenlopende gevallen opgenomen.

Vraag 16

Kunt u toelichten wanneer het onderzoek van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) over de straftoemeting bij VPT-zaken (Veilige Publieke Taak) gereed zal zijn?

Antwoord 16

Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum (WODC) verwacht de uitkomsten van het onderzoek naar de straftoemeting van VPT-delicten voor de zomer van 2024 op te leveren.

Vraag 17

Welke andere acties gaat u ondernemen naar aanleiding van berichten, zoals «tientallen rechters en officieren voelen zich bedreigd, weigeren sommige zaken» van 30 oktober 2023?¹¹

Antwoord 17

Officiëren, rechters en andere medewerkers in de strafrechtketen moeten gewoon hun werk kunnen doen. Een veilige werkomgeving vind ik van groot belang. Voor al deze ketenprofessionals bestaan dan ook al veel initiatieven om deze veilige werkomgeving zo goed mogelijk te realiseren, zoals weerbaarheidstrainingen, het treffen van fysieke veiligheidsmaatregelen en het verbeteren van de procedures voor anoniem werken. Een goed voorbeeld is het programma Veiligheid en Weerbaarheid dat sinds dit jaar binnen het OM van start is gegaan. Het programma beoogt enerzijds in kaart te brengen wat het OM als werkgever en werknemers van elkaar mogen verwachten als het gaat om veiligheid en weerbaarheid. Anderzijds wordt er nieuw beleid op dit punt ontwikkeld, waaronder het aanbieden van weerbaarheidstrainingen. Wij ondersteunen bovengenoemde initiatieven, wanneer deze door werkgevers worden opgezet, vanuit een speciaal opgezet weerbaarheidsfonds waarbij structureel jaarlijks in totaal 1.000.000 euro wordt uitgekeerd aan een selectie beroepsgroepen in de strafrechtketen zoals rechters en officieren.

¹¹ NOS, 30 oktober 2023, «Tientallen rechters en officieren voelen zich bedreigd, weigeren sommige zaken», <https://nos.nl/artikel/2495939-tientallen-rechters-en-officieren-voelen-zich-bedreigd-weigeren-sommige-zaken>.