RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

nr. 216.356 van 21 november 2011
in de zaak A. 195.488/IX-6723

In zake: Bart VAN DOORSSELAERE
wonend te 9000 Gent
Blekerijstraat 28
alwaar woonplaats wordt gekozen

tegen:

de VLAAMSE GEMEENSCHAP, vertegenwoordigd door de Vlaamse regering
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Tom De Sutter
kantoor houdend te 9000 Gent
Koning Albertlaan 128
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 12 februari 2010, strekt tot de nietigverklaring van:

- de beslissing van de administrateur-generaal van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur van de Vlaamse overheid van 21 december 2009 waarbij Bart Van Doorsselaere niet geschikt wordt bevonden voor de functie van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen;
- de beslissing van de administrateur-generaal van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur van de Vlaamse overheid van 21 december 2009 waarbij Geert Mertens wordt bevorderd tot de graad van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoeker heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Auditeur Marijke Van Limbergen heeft een verslag opgesteld.

De verzoeker heeft een verzoek tot voortzetting van het geding en een laatste memorie ingediend. De verwerende partij heeft een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 7 november 2011.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

De verzoeker en advocaat Tom De Sutter, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Marijke Van Limbergen heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten

3.1. De verzoeker is op het ogenblik van de bestreden beslissingen adjunct van de directeur (rang A1) bij de afdeling Lokale en Provinciale Besturen - Financiën en Personeel van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur van de Vlaamse overheid.

3.2. Op 14 mei 2009 wordt in het Entiteitsoverlegcomité, dat is samengesteld uit vertegenwoordigers van het genoemde agentschap en van de representatieve vakorganisaties van het personeel, overlegd over het personeelsplan van het agentschap en in het bijzonder over een nieuwe bevorderingsronde voor A2- en C2-functies. Er wordt voorgesteld om acht A2-functies "adviseur" en zes C2-functies vacant te verklaren. Na bespreking formuleert het Entiteitsoverlegcomité een eenparig gunstig advies over de voorgestelde bevorderingsronde en de te volgen procedure.

3.3. De lijnmanager van het agentschap verklaart vervolgens onder meer de functie van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen (rang A2) bij de afdelingen Binnenlands Bestuur Vlaams-Brabant, West-Vlaanderen en Antwerpen vacant. Deze functies zijn te begeven bij bevordering binnen het niveau op grond van een niet-vergelijkende competentieproef.

3.4. Met een e-mailbericht van 5 juni 2009 wordt een oproep tot kandidaatstelling voor deze functies verstuurd naar alle potentiële kandidaten, waaronder de verzoeker. Met een e-mailbericht van dezelfde datum worden ook de vakorganisaties op de hoogte gebracht van deze vacantverklaring.

3.5. De verzoeker stelt zich op 14 juni 2009 kandidaat voor de betrekking van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen. Geert Mertens stelt zich eveneens kandidaat.

De verzoeker stelt zich tevens kandidaat voor dezelfde betrekking bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen.

3.6. Voor de betrekking van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen verloopt de selectieprocedure als volgt:
- de kandidaturen worden gescreend op de deelnemingsvoorwaarden;

- de lijnmanager maakt een interne potentieelinschatting op in overleg met het afdelingshoofd;
- Jobpunt Vlaanderen maakt een externe potentieelinschatting op;
- de functiespecifieke selectie bestaat uit een presentatie over de motivatie en de visie op de functie;
- het directiecomité van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur adviseert aan de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties;
- de lijnmanager maakt een gemotiveerde keuze.

3.7. Bij de interne potentieelinschatting van de verzoeker, die respectievelijk op 31 augustus 2009 en 3 september 2009 wordt uitgevoerd door afdelingshoofd Johan Ide en administrateur-generaal Guido Decoster (lijnmanager), wordt geen eindadvies verleend: de formule "ik weet het niet, ik waag me niet aan een eindadvies" wordt aangekruist. Voor Geert Mertens luidt de conclusie van de interne potentieelinschatting op 3 september 2009 dat "de kandidaat in staat is om op adviseursniveau (inhoudelijk) te functioneren".

3.8. In het kader van de externe potentieelinschatting, die wordt uitgevoerd door Jobpunt Vlaanderen, worden de relatieve sterktes en aandachtspunten van de kandidaten beoordeeld volgens een score van I tot V:

"I. Zwak
II. Eerder zwak
III. Voldoende
IV. Sterk
V. Zeer sterk".

Uit het verslag van de externe potentieelinschatting blijkt dat de verzoeker niet geschikt wordt bevonden, omdat hij in onvoldoende mate over de vereiste competenties beschikt om de functie van adviseur succesvol in te vullen. De verzoeker behaalt zeven keer score II, drie keer score IV en geen enkele keer scores I, III en V. Aan Geert Mertens wordt zeven keer score IV, drie keer score V en geen enkele keer scores I, II en III toegekend. Voor deze laatstgenoemde

kandidaat luidt de eindconclusie dat hij “geschikt” is voor de functie van adviseur bij de Vlaamse overheid.

3.9. Vervolgens wordt de functiespecifieke geschiktheid van de kandidaten beoordeeld door een examenjury, op basis van een mondelinge presentatie en een aanvullend interview waarin wordt gepeild naar de motivatie, de visie op de functie en de vaktechnische competenties. Onder meer de administrateur-generaal maakt deel uit van deze examenjury.

De verzoeker wordt voor drie van de voormelde elementen “eerder sterk” beoordeeld en voor één element krijgt hij de beoordeling “sterk”. Aan Geert Mertens wordt vier keer de score “sterk” toegekend. Beide kandidaten worden door de jury “geschikt” bevonden voor het functiespecifieke gedeelte van de selectie voor de functie van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen. De verzoeker krijgt eenzelfde beoordeling voor de vacante betrekking bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen.

3.10. Op 29 oktober 2009 geeft het directiecomité, dat is samengesteld uit dezelfde personen als diegenen die de examenjury vormden, met toevoeging van de afdelingshoofden Johan Ide, Riet Zegers en Willy Honings, advies over de functiespecifieke competenties van de kandidaten. Met betrekking tot de verzoeker adviseert het directiecomité dat hij niet voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties voor de functie van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen. Geert Mertens wordt daarentegen wel geschikt bevonden voor deze functie.

Beide kandidaten worden van de motieven van dit advies in kennis gesteld bij brief van 23 november 2009.

3.11. Op 2 december 2009 dient de verzoeker een bezwaarschrift in tegen het voormelde advies van het directiecomité om hem niet geschikt te

verklaren voor de functie van adviseur. Zijn bezwaren hebben zowel betrekking op procedurele als op inhoudelijke aspecten van de selectie. De verzoeker vraagt niet om te worden gehoord.

Het directiecomité onderzoekt de bezwaren van de verzoeker op 17 december 2009, maar verwerpt ze als ongegrond. Het directiecomité vervangt wel zijn advies van 29 oktober 2009 door een nieuw advies van 17 december 2009. Dit laatste luidt als volgt:

> "8.1. De grieven van Bart Van Doorsselaere over het door het directiecomité gegeven advies komen, samengevat, op het volgende neer.
>
> Bart Van Doorsselaere meent dat het directiecomité een aantal van zijn titels en verdiensten niet 'op ernstige wijze' in overweging heeft genomen. Daarbij heeft het directiecomité, volgens hem, enkele elementen opgesomd om hem negatief te beoordelen.
>
> Hij begrijpt niet hoe het directiecomité op basis van zijn presentatie over zijn motivatie en zijn visie op de functie van adviseur financiën-personeel niettemin tot de conclusie komt dat hij ongeschikt is.
>
> Hij wijst op een tegenstrijdigheid in dat advies. Zo blijkt hij volgens het directiecomité, wat de competentie 'visie' betreft, op basis van de interne en de externe potentieelinschatting niet te voldoen 'hoewel zijn visie op de functie in de functiespecifieke proef als sterk werd beoordeeld'. Hij begrijpt niet dat, wanneer hij tijdens zijn presentatie bij de functiespecifieke proef in concreto heeft bewezen dat hij voor de functie van adviseur financiën-personeel voor die competentie meer dan voldoet, het directiecomité toch meent te moeten concluderen dat hij voor die competentie niet voldoet door te verwijzen naar de interne en externe potentieelinschatting. Hij noemt het op zijn minst eigenaardig dat het directiecomité 'inschattingen' hoger acht dan concrete bewijzen van het tegengestelde.
>
> Hij verwijst naar een passage in zijn interne potentieelinschatting over die competentie waarbij gesteld wordt dat hij 'lang niet altijd de bredere organisatie- en beleidscontext [ziet] die vooral zich situeert op de langere termijn, die sterk kan beïnvloed worden door veranderingen in de organisatie', terwijl geen concrete elementen deze beoordeling aantonen. Volgens hem doet de externe potentieelinschatting slechts uitspraak in algemene bewoordingen, zonder een concreet en negatief voorbeeld uit de proeven bij het assessment center aan te halen. Bovendien staat het assessment center, volgens hem, ver van de concrete realiteit.
>
> Hij begrijpt niet waarom het directiecomité de competentie visie als 'kritisch' beschouwt, terwijl dit niet vooraf werd bepaald en het directiecomité evenmin vermeldt wat het daar dan onder verstaat.
>
> Volgens Bart Van Doorsselaere heeft het directiecomité nergens melding gemaakt van elementen uit zijn sollicitatieformulier, zodat niet blijkt dat op

enigerlei wijze kennis werd genomen van een aantal daarin vermelde argumenten ter ondersteuning van zijn kandidatuur. Hij wijst tevens op zijn jarenlange ervaring in de centrale afdeling waardoor hij over betere troeven beschikt dan de meeste andere kandidaten die werkzaam zijn in de provinciale afdeling.

Bart Van Doorsselaere leidt uit de interne potentieelinschatting waarin staat dat ‘er intern een aantal vaststellingen zijn die voor het aangeven van sommige competenties toch ernstige twijfels doen ontstaan’, af dat die uitspraak wellicht betrekking heeft op de competenties samenwerken en plannen. Hij weet niet waar die ‘ernstige twijfels’ op slaan. Zo verwijst hij naar een verslag van het Rekenhof waarin te lezen staat dat ‘uit de studie van de financiële controleverslagen en de eigen onderzoeken van het Rekenhof blijkt dat de controle door de Afdeling Lokale en provinciale besturen degelijk is’, dat hij als een vorm van waardering beschouwt voor werkzaamheden die hij beweert zelf gecoördineerd te hebben, terwijl uit de interne potentieelinschatting blijkt dat er over zijn competenties samenwerken en plannen gezegd wordt dat er ‘op het niveau III van deze competentie geen info beschikbaar is’ en hij ‘zijn eigen werk regelt en de activiteiten en de timing van de inspecties coördineert (ook regelt)’. Hij ziet in de beoordeling van het Rekenhof een concreet bewijs van het behaalde vereiste niveau voor de competenties samenwerken en plannen.

Hij vraagt dat hij minstens het voordeel en niet het nadeel van de twijfel kan genieten.

8.2. Bespreking

[...]

Naar aanleiding van zijn bezwaarschrift heeft het directiecomité de resultaten van de verschillende proeven die Bart Van Doorsselaere aflegde opnieuw beoordeeld en heroverwogen, met name de interne potentieelinschatting, de externe potentieelinschatting en de functiespecifieke proef. Het hiernavolgende advies vervangt zodoende het advies van het directiecomité, uitgebracht op 29 oktober 2009.

Het directiecomité overweegt dat uit de functiebeschrijving blijkt dat het competentieprofiel vereist voor de functie van adviseur bestaat uit 10 waardengebonden en gedragscompetenties. Deze competenties worden voor de verschillende kandidaten getoetst aan de hand van enerzijds een interne potentieelinschatting en anderzijds een externe potentieelinschatting. Deze competenties moeten, in algemene zin en los van de specificiteit van de functie zelf, in voldoende mate aanwezig zijn om op het vereiste niveau te kunnen functioneren.

Het directiecomité heeft beslist om, gelet op het belang van de functie van adviseur, gebruik te maken van de mogelijkheid, voorzien in artikel VI 40, § 5, VPS, tweede lid, om een externe potentieelinschatting te organiseren voor de kandidaten, zodat de vereiste functiespecifieke competenties met grotere kennis van zaken kunnen beoordeeld worden, dan het geval zou zijn met een loutere interne potentieelinschatting.

De interne en externe potentieelinschatting zijn immers op een verschillende methodiek gebaseerd. Al moeten ze in beginsel als gelijkwaardig worden beschouwd, betreft het twee afzonderlijke meetpunten, derwijze dat de overheid een zo volledig mogelijke inschatting kan bekomen van de competenties waarover de kandidaten beschikken om de functie op het vereiste niveau te kunnen uitoefenen. De leidinggevende zal zich bij de interne potentieelinschatting vanzelfsprekend baseren op zijn perceptie van het gedrag uit het verleden om zo de competenties van de kandidaten om op het hogere niveau te functioneren, proberen in te schatten. Maar het gaat daarbij essentieel niet om een beoordeling van het gedrag en het functioneren van het personeelslid in zijn huidige opdrachten en taken, maar om het inschatten of de kandidaat ook op het voor de nieuwe functie vereiste niveau zal kunnen functioneren.

Daarnaast zal het assessment een toegevoegde waarde bieden, daar het op basis van een wetenschappelijke methode werksituaties simuleert die relevant zijn voor de toekomstige taken en functies van de kandidaat. Assessments beoordelen het gedrag in een toekomstige context.

In zijn vergadering van 17 december 2009 heeft het directiecomité opnieuw de verschillende competenties, zoals ingeschat door de interne, respectievelijk de externe potentieelinschatting, met elkaar vergeleken en is daarbij tot de conclusie gekomen dat, mede gelet op de in de externe potentieelinschatting aangegeven motieven en het groot aantal competenties die volgens de externe potentieelinschatting slechts eerder zwak aanwezig zijn (een ruime meerderheid van 7 op 10 van de vereiste competenties), er onvoldoende waarborgen zijn dat Bart Van Doorsselaere de functie op het vereiste niveau zal kunnen uitoefenen.

De functiespecifieke proef is van een andere orde. Daarin peilt de jury naar de bekwaamheid van de kandidaten om die welbepaalde functie te kunnen uitoefenen op basis van een beoordeling van het feit of de kandidaat voor die welbepaalde functie over de nodige motivatie beschikt, over de visie die hij ontwikkelt op deze functie, op zijn specifieke vakkennis en de wijze waarop hij dit geheel naar voren heeft gebracht.

Het directiecomité is essentieel van oordeel dat het enkel een advies van geschiktheid voor het uitoefenen van de functie van adviseur kan geven als zowel de waardengebonden en de gedragscompetenties van de kandidaten als de functiespecifieke vereisten in voldoende mate aanwezig zijn. Het directiecomité stelt immers vast dat de functiebeschrijving elk van deze aspecten bevat.

Bart Van Doorsselaere is wel geschikt beoordeeld op de functiespecifieke proef, maar op basis van de samenlezing van de interne en de externe potentieelinschatting meent het directiecomité dat er onvoldoende waarborgen zijn inzake de vereiste waardengebonden en gedragscompetenties.

Inzake de vereiste waardengebonden en gedragscompetenties stelt het directiecomité vast dat deze door zowel de interne als de externe potentieelinschatting als eerder sterk of sterk worden ingeschat wat betreft ‘klantgerichtheid, betrouwbaarheid en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid’. Het directiecomité is bijgevolg van oordeel dat deze competenties als in voldoende mate aanwezig mogen worden ingeschat.

De competentie ‘visie’ wordt zowel door de interne als de externe potentieelinschatter als eerder zwak ingeschat. Zoals aangegeven in de formulieren gaat het inzonderheid over het inschatten van de mate waarin conceptueel denken aanwezig is op het voor de functie vereiste niveau. De interne potentieelinschatting stelt dat Bart zijn adviezen wel in een ruimere context plaatst, daarvoor het nodige opzoekingswerk doet, maar dat zij soms wel overkomen als ‘overgenomen’. Bart ziet lang niet altijd de bredere organisatie- en beleidscontext, die zich vooral situeert op langere termijn. Dat stemt overeen met de vaststelling die de externe potentieelinschatter doet, wanneer hij stelt dat zijn visie eerder praktisch gericht is en vooral uit losse ideeën bestaat, dat hij de zaken meer van op een afstand zou moeten bekijken in plaats van snel zijn oordeel te vormen. Hij zou meerdere aspecten moeten betrekken en rekening houden met de lange termijn.

Het is niet omdat Bart Van Doorsselaere er op de functiespecifieke proef blijk van gegeven heeft een sterke visie te hebben op de wijze waarop hij de specifieke functie waarvoor hij kandideert zou (willen) invullen dat hij ook over de vereiste conceptuele competentie beschikt om de inhoudelijke problematieken waarmee hij bij de uitoefening van de functie te maken zou hebben, ook daadwerkelijk [te] benaderen zoals vereist. Het directiecomité sluit zich dan ook aan bij de conclusie van de beide potentieelinschattingen dat het vereiste competentieniveau inzake visie slechts eerder zwak aanwezig is.

Wat de competenties ‘voortdurend verbeteren, overtuigingskracht, coachen en flexibel gedrag’ betreft, is de inschatting van de interne potentieelinschatting telkens ‘voldoende’ en die van de externe potentieelinschatting ‘eerder zwak’.

Het directiecomité stelt vast dat Bart Van Doorsselaere geen directe inhoudelijke kritiek blijkt te hebben op [het] door het directiecomité gegeven advies over deze competenties.

Inzake ‘voortdurend verbeteren’ stelt de externe potentieelinschatter dat Bart zich inzet om zijn kennis over het eigen vakgebied te vergroten. Hij stelt echter de eigen werking en die van de entiteit minder in vraag en neemt zodoende maar beperkte verbeterinitiatieven en die zijn ook eerder reactief van aard. De interne potentieelinschatting sluit daarbij aan. De verbeteraandacht is vooral gericht op het eigen takenpakket, maar Bart is niet echt veranderingsgezind op het vlak van HRM. De interne potentieelinschatting bevat geen elementen waaruit blijkt dat het verbeteren ook gericht is op de ruimere context, terwijl het vereiste competentieniveau (III) ook aangeeft dat het nodig is om actief te zoeken naar mogelijke verbeteringen die de eigen functie en het eigen takenpakket overstijgen. Het competentieniveau vraagt -ook- duidelijke gerichtheid op ‘aanverwante’ onderwerpen, ‘andere’ vakgebieden en proactiviteit.

Inzake de competentie ‘overtuigingskracht’ bevat ook de interne potentieelinschatting de nodige reserves: hij komt wat zenuwachtig over, gaat niet altijd tot het uiterste en zijn argumentaties zijn soms iets te scherp. Hieraan kan nog gewerkt worden. De externe potentieelinschatting spreekt van een twijfelende houding en een haperende manier. Het vereiste niveau (II) houdt in dat adequaat en niet defensief gereageerd wordt, enthousiasme bij de verdediging van eigen voorstellen en ideeën op een genuanceerde manier.

Inzake de competentie ‘coachen’ blijkt uit de inschattingen dat Bart kennis deelt met de collega’s, maar anderzijds ook actiever zou kunnen luisteren. De interne potentieelinschatting stelt dat een luisterend oor om ook de visie van de collega’s te horen, aangewezen zou zijn.

Wat tot slot het ‘flexibel gedrag’ betreft, stelt de externe potentieelinschatting dat Bart zich weinig flexibel opstelt, onvoldoende inpikt op nieuwe informatie en een meer genuanceerde menig zou kunnen vormen. Hij is wel in staat om alternatieven te zoeken wanneer dit noodzakelijk blijkt, bijvoorbeeld voor klanten. Uit de interne potentieelinschatting komt naar voren dat de (voldoende) vastgestelde flexibiliteit betrekking heeft op de huidige werkzaamheden. Het vereiste niveau (II) bevat echter ook elementen die het direct dossiermatige overstijgen en betrekking heeft op het bereiken van doelen in verschillende situaties en ten aanzien van verschillende personen.

Het geheel van deze vaststellingen in aanmerking genomen, en rekening houdend met de vereiste competentieniveaus, sluit het directiecomité zich voor de competenties ‘voortdurend verbeteren, overtuigingskracht, coachen en flexibel gedrag’ aan bij de conclusies van de externe potentieelinschatting.

Wat de competenties ‘samenwerken’ en ‘plannen’ betreft, stelt het directiecomité vast dat de interne potentieelinschatter meent over onvoldoende gegevens te beschikken om te oordelen of Bart in staat is om te functioneren op het vereiste niveau. De externe potentieelinschatter beoordeelt hem op deze beide competenties als eerder zwak.

Deze inschatter stelt dat Bart zich inzake ‘samenwerking’ wel richt op kennisuitwisseling, maar dieper gaat de samenwerking niet. Hij zou meer draagvlak moeten creëren voor samenwerkingsverbanden. De interpersoonlijke samenwerking blijft oppervlakkig.

De interne potentieelinschatting verwijst naar het vereiste niveau IV voor samenwerking, waarvoor geen info beschikbaar is en waarover hij geen betrouwbaar aanvoelen heeft.

In zijn bezwaarschrift verwijst Bart Van Doorsselaere naar concrete elementen uit zijn huidig functioneren waaruit zou moeten blijken dat hij wel degelijk over de vereiste competenties beschikt.

De potentieelinschattingen onderscheiden zich daarvan echter fundamenteel doordat zij pogen de competenties van een kandidaat in te schatten om een andere, gevoelig hogere, functie uit te oefenen. Het niveau van deze functie, A2 adviseur, in aanmerking genomen, heeft het directiecomité het niveau van de competenties die vereist zijn voor deze functie, vanzelfsprekend ook veel hoger bepaald dan het geval is voor de uitoefening van de functie die Bart Van Doorsselaere momenteel uitoefent, in casu op het niveau A1.

Inzake samenwerking vereist het competentieniveau onder meer het creëren van structuren en draagvlak om samenwerking met andere entiteiten te verbeteren, het effectief uitdragen van samenwerking als een belangrijke waarde van de entiteit. Dit is een niveau dat logischerwijze de vereisten die verwacht worden voor het goede functioneren op niveau Al te boven gaat. Dat Bart Van Doorsselaere voldoende samenwerking aan de dag zou leggen in zijn huidige functie betekent met andere woorden nog niet dat hij ook in staat is om deze competentie op een hoger niveau gestalte te geven.

Eenzelfde conclusie geldt voor de competentie ‘plannen’. De IP stelt dat Bart zijn eigen werk kan regelen en plannen, maar dat er geen info beschikbaar is voor het vereiste niveau III. De externe potentieelinschatting stelt dat Bart inderdaad zijn taken kan plannen binnen de eigen werkcontext, maar er in een complexere context minder in slaagt. Hij legt niet steeds de juiste prioriteiten en plant minder op termijn.

Het directiecomité stelt vast dat het vereiste competentieniveau focust op langetermijnplanning, met inbegrip van projecten en anticiperen op eigen werk en dat van anderen. In zijn bezwaarschrift verwijst Bart ook hier naar concrete elementen uit zijn huidig functioneren. Het directiecomité komt tot dezelfde conclusie als inzake de competentie samenwerking.

Het directiecomité stelt inzake de competenties ‘samenwerken’ en ‘plannen’ vast dat enkel relevante informatie over het vereiste competentieniveau aanwezig is via de beoordeling van de externe potentieelinschatting, daar de interne potentieelinschatter over onvoldoende gegevens beschikt om zich een valabel oordeel te kunnen vormen. Het directiecomité sluit zich dan ook aan bij de conclusies van de externe inschatting.

Conclusie

Het directiecomité is essentieel van oordeel dat het enkel een advies van geschiktheid voor het uitoefenen van de functie van adviseur kan geven als uit de resultaten van de proeven blijkt dat zowel de waardengebonden en de gedragscompetenties van de kandidaten als de functiespecifieke vereisten in voldoende mate aanwezig zijn. Het directiecomité stelt immers vast dat de functiebeschrijving elk van deze aspecten bevat.

Bart Van Doorsselaere is wel geschikt beoordeeld op de functiespecifieke proef, maar op basis van de samenlezing van de interne en de externe potentieelinschatting meent het directiecomité dat er onvoldoende waarborgen zijn inzake de vereiste waardengebonden en gedragscompetenties.

Na grondig onderzoek en een hernieuwde beoordeling van de verschillende elementen van de beroepschriften die Bart Van Doorsselaere indient tegen het advies van het directiecomité van 29 oktober 2009, adviseert het directiecomité Bart Van Doorsselaere, op basis van de hierboven vermelde elementen, als ‘niet geschikt’ voor de functies van adviseur financiën-personeel in de Afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen en in de Afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen”.

3.12. Op 21 december 2009 beslist de administrateur-generaal om Geert Mertens, die over de vereiste functiespecifieke competenties beschikt, met ingang van 1 januari 2010 te bevorderen tot de graad van adviseur (rang A2) bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.

Dit is de tweede bestreden beslissing.

3.13. Met een brief van 21 december 2009 deelt de administrateur-generaal aan de verzoeker mede:

> "[…]
> U nam recent deel aan de functiespecifieke proeven voor de bevorderingsfunctie van A2 Adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen binnen de Provinciale afdeling Antwerpen van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.
> Op basis van deze selectie, adviseerde het managementorgaan dat u niet voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties. Ik heb beslist om dit advies en de daarbij horende motivering te volgen.
> Ik heb uiteindelijk beslist om de bevordering toe te kennen aan Geert Mertens met ingang van 1 januari 2010.
> Als bijlage vindt u: - het verslag van het directiecomité dd. 17/12/2009 waarop uw bezwaarschrift werd behandeld
> […]".

De beslissing van de administrateur-generaal dat de verzoeker niet voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties voor de uitoefening van de functie van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen, die vervat is in de voormelde brief, is de eerste bestreden beslissing.

3.14. Op 4 januari 2010 vraagt de verzoeker inzage van het bevorderingsdossier.

Met een e-mailbericht van 26 januari 2010 wordt deze inzage aan de verzoeker toegestaan, zij het beperkt tot een aantal stukken van het dossier die betrekking hebben op de bevorderde kandidaat.

Met een e-mailbericht van 29 januari 2010 antwoordt de verzoeker dat hij het dossier diezelfde dag zal raadplegen. Hij vraagt tevens inzage van de dossiers van de andere niet-bevorderde kandidaten.

Met een e-mailbericht van 1 februari 2010 deelt de account manager aan de verzoeker mee dat hem inzage in de andere dossiers wordt geweigerd op grond van artikel 17, § 2, van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur.

Op 2 februari 2010 dient de verzoeker tegen deze weigeringsbeslissing beroep in bij de Beroepsinstantie inzake openbaarheid van bestuur en hergebruik van overheidsinformatie. Op 1 maart 2010 verklaart deze beroepsinstantie het beroepschrift van de verzoeker onontvankelijk.

IV. Ontvankelijkheid van het beroep

Standpunt van de partijen

4. De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord een exceptie van onontvankelijkheid van het beroep op, die zij steunt op het ontbreken van het rechtens vereiste belang in hoofde van de verzoeker.

Zij betoogt dat de verzoeker het rechtens vereiste belang bij zijn beroep ontbeert, omdat hij de bevordering tot adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen, waarvoor hij eveneens kandidaat was, niet met een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State heeft bestreden. Uit het feit dat de verzoeker de voor hem misgelopen bevordering bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen niet heeft aangevochten, leidt de verwerende partij af dat de verzoeker de in dat kader uitgevoerde interne en externe potentieelinschatting, evenals de beoordeling van de examenjury, heeft aanvaard. Aangezien dezelfde beoordelingen ook aan de grondslag liggen van de thans bestreden bevorderingsbeslissing, kan de verzoeker hierop geen deugdelijke kritiek meer geven, evenmin als op de wijze waarop de bevorderingsprocedure werd georganiseerd. Dit geldt volgens de verwerende partij des te meer nu de verzoeker reeds naar aanleiding van een vroegere

bevorderingsronde voor dezelfde functie te Oost-Vlaanderen “ongeschikt” is bevonden en hij zich tegen deze beoordeling ook niet in rechte heeft verweerd.

5. De verzoeker repliceert hierop dat hij wel degelijk belang heeft bij het voorliggende beroep, aangezien hij bij een eventuele nietigverklaring van de bestreden beslissingen opnieuw de kans zal krijgen om zelf in de functie van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen te worden benoemd. Volgens de verzoeker kan uit het feit dat hij geen beroep heeft ingesteld met betrekking tot de bevorderingsprocedure bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen en tegen zijn vroegere negatieve beoordeling, niet worden afgeleid dat hij zijn belang verliest of dat hij enige beoordeling zou hebben aanvaard. Wat de geambieerde functie bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen betreft, laat de verzoeker gelden dat de desbetreffende bevorderingsprocedure zelfs niet tot een bevordering heeft geleid, zodat hij nog kansen heeft om aldaar te worden benoemd. Ook wat zijn vroegere negatieve beoordeling betreft, was het volgens de verzoeker niet nuttig om de Raad van State te adiëren, aangezien er voor hem nog kansen konden komen om bij de afdeling Binnenlands Bestuur Oost-Vlaanderen te worden bevorderd. De verzoeker betwist voorts dat een vroegere ongeschiktverklaring voor een specifieke functie zou impliceren dat de betrokkene altijd ongeschikt blijft voor de uitoefening van die functie. Elke bevorderingsronde dient immers afzonderlijk te worden beoordeeld. Ten slotte stelt de verzoeker dat niet duidelijk is wat de verwerende partij bedoelt waar zij stelt dat hij de wijze waarop de bevorderingsprocedure is georganiseerd heeft aanvaard.

Beoordeling

6. Luidens artikel 19, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan een annulatieberoep zoals bedoeld in artikel 14, § 1, van deze wetten, voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State worden gebracht door elke partij die doet blijken van een benadeling of een belang.

Een verzoekende partij beschikt over dit rechtens vereiste belang indien twee voorwaarden vervuld zijn: vooreerst dient zij door de bestreden administratieve rechtshandeling een persoonlijk, rechtstreeks, zeker, actueel en wettig nadeel te lijden; voorts moet de eventueel tussen te komen nietigverklaring van die rechtshandeling haar een direct en persoonlijk voordeel verschaffen, hoe miniem ook.

7. Te dezen moet worden vastgesteld dat de verzoeker door de bestreden beslissingen een dergelijk nadeel lijdt. Hij wordt immers door de administrateur-generaal ongeschikt bevonden voor de uitoefening van de functie van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen, waardoor hij niet meer in aanmerking komt om als meest geschikte kandidaat in het desbetreffende ambt te worden benoemd. Ook ingevolge de bevordering van Geert Mertens verliest de verzoeker de kans om zelf te worden benoemd. Zoals de verzoeker terecht aangeeft, kan hij voordeel halen uit de vernietiging van de bestreden beslissingen aangezien hij aldus een nieuwe kans op een benoeming verkrijgt.

De verzoeker beschikt derhalve over het rechtens vereiste belang bij zijn beroep.

De omstandigheid dat hij geen beroep tot nietigverklaring heeft ingesteld met betrekking tot de bevorderingsprocedure tot adviseur bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen en tegen zijn ongeschiktverklaring in het kader van een vroegere bevorderingsronde bij de afdeling Binnenlands Bestuur Oost-Vlaanderen, doet geenszins afbreuk aan dit belang. Het staat de verzoeker immers vrij om in rechte slechts op te komen voor de belangen die hij in het kader van de bevorderingsprocedure bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen kan laten gelden. Het feit dat hij zou hebben berust in de wijze waarop een vroegere gelijkaardige bevorderingsronde werd georganiseerd en in de ongunstige beoordeling van zijn kandidaatstelling in die bevorderingsronde, impliceert niet

dat hij dit ook moet doen in het kader van de bevorderingsprocedure tot adviseur bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen.

De exceptie is niet gegrond.

V. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Standpunt van de partijen

8. De verzoeker voert in het middel de schending aan van artikel 14 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna ook: anti-discriminatiewet), doordat bij de interne potentieelinschatting wordt opgemerkt dat hij voor het uitoefenen van de functie van adviseur de Vlaamse overheid zal vertegenwoordigen en om die reden meer aandacht zal moeten besteden aan "zijn houding en voorkomen". Volgens de verzoeker slaat deze opmerking op zijn uiterlijk en maakt ze een discriminatie uit op grond van een "fysieke eigenschap" in de zin van artikel 4 van de voormelde wet. De verzoeker zet voorts aan de hand van een aantal voorbeelden uiteen dat hij tijdens zijn beroepsloopbaan steeds vertegenwoordigende functies heeft vervuld en dat hem daarbij nooit enige opmerking werd gemaakt over zijn houding en voorkomen. Uit de voormelde opmerking blijken volgens de verzoeker dan ook duidelijk de vooringenomenheid en de vooroordelen van de lijnmanager ten aanzien van zijn persoon. De verzoeker stelt ten slotte dat hij niet weet wat wordt bedoeld met de opmerking van de interne potentieelinschatting dat er vragen rijzen over het feit of hij in staat zal zijn om door de organisatie genomen beslissingen in het kader van het HRM-beleid mee te verdedigen en het algemeen beleid inzake HRM in de organisatie te steunen en uit te dragen. Van deze bewering wordt alvast geen enkel bewijs geleverd.

9. De verwerende partij werpt op dat het middel niet ontvankelijk is, omdat uit de lezing van artikel 5, § 1, van de anti-discriminatiewet, alsook van het toepassingsgebied van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, blijkt dat de ingeroepen wetsbepalingen te dezen niet van toepassing zijn. Zij voegt eraan toe dat de verzoeker bovendien geen belang heeft bij het middel, omdat de kwestieuze opmerking over zijn houding en voorkomen op geen enkele wijze een motief is van zijn uiteindelijke ongeschiktverklaring voor de functie. Het betreft een overtollige opmerking, die later op geen enkele wijze terugkomt bij de beoordeling van verzoekers kandidatuur. Bovendien maakt de verzoeker helemaal niet aannemelijk dat deze opmerking betrekking heeft op enig fysiek kenmerk.

Ten overvloede laat de verwerende partij gelden dat, afgezien van het feit dat niet kan worden ingezien hoe de voorbeelden van zijn vroegere vertegenwoordigende functies iets kunnen zeggen over de houding en het voorkomen van de verzoeker op heden, de verzoeker niet ernstig kan betwisten dat de geambieerde functie van adviseur op het vlak van vertegenwoordiging van de Vlaamse overheid veel meer inhoudt dan zijn huidige functie. Verzoekers betoog is bijgevolg niet relevant, aangezien de kwestieuze opmerking niet slaat op zijn huidige functie, maar op de te begeven functie waarvoor de verwachtingen en doelstellingen hoger liggen. Bovendien blijkt uit het functieprofiel ontegensprekelijk dat bijzondere aandacht uitgaat naar het verzorgen van vele contacten binnen en buiten de Vlaamse overheid.

De verwerende partij merkt ten slotte op dat de toevoegingen bij de interne potentieelinschatting -ook deze betreffende het ondersteunen en uitdragen van het HRM-beleid- niet de verantwoording vormen van de ongeschiktverklaring van de verzoeker en alleszins niet van doorslaggevende aard zijn.

10. De verzoeker repliceert dat hij in de uiteenzetting van het middel wel degelijk verwijst naar het decreet van 2 juli 2008 (lees: 10 juli 2008) houdende

een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, en dat de daarin opgesomde "beschermde kenmerken" dezelfde zijn als in de anti-discriminatiewet. Volgens de verzoeker betreft de kwestieuze opmerking geenszins een overtollig motief, aangezien ze duidelijk in de eindconclusie van de interne potentieelinschatting is vermeld. Bovendien kunnen de woorden "houding" en "voorkomen" bezwaarlijk op iets anders slaan dan op een fysieke eigenschap. De verwerende partij laat overigens na te verduidelijken wat zij anders zou bedoelen.

De verzoeker stelt dat uit de door hem aangehaalde voorbeelden blijkt dat hij in het verleden talloze keren vertegenwoordigende opdrachten op topniveau heeft uitgevoerd, zodat de verwerende partij niet ernstig kan beweren dat hij de Vlaamse overheid niet zou kunnen of willen vertegenwoordigen op een "hoger" niveau.

Volgens de verzoeker gaat de verwerende partij niet in op de aangevoerde vooringenomenheid van het lijnmanagement ten aanzien van zijn persoon. Hij wijst in dit verband op de "tegenspraak" in de overweging van de interne potentieelinschatting dat hij behoorlijk scoort op zeven van de tien competenties, maar niettemin wordt getwijfeld aan zijn capaciteiten op het vlak van het HRM-beleid. Ook de opmerking van de interne potentieelinschatting dat er intern een aantal vaststellingen zijn die voor het aangeven van sommige competenties ernstige twijfels doen ontstaan, wordt op generlei wijze concreet gemaakt.

De verzoeker stelt dat de conclusie "weet niet" van de interne potentieelinschatting niet neutraal, maar integendeel negatief voor hem is, temeer omdat het niet veel gebeurt dat kandidaten een dergelijke conclusie krijgen, zodat nogmaals is aangetoond dat hij een "bijzondere" beoordeling kreeg, berustend op de vooringenomenheid van het lijnmanagement.

De verzoeker onderkent de vooringenomenheid van het lijnmanagement ook in de notulen van het directiecomité van 29 oktober 2009, waarin een aantal regels worden geformuleerd waarop het directiecomité zich baseert om advies te geven, aangezien op grond van de vierde regel (in geval van een beoordeling "weet niet" voor de interne potentieelinschatting sluit het directiecomité zich voor wat de gedragscompetenties betreft aan bij de beoordeling van de externe potentieelinschatting) de kansen van een ongewenste kandidaat op voorhand worden geminimaliseerd in geval van een eindconclusie "weet niet" bij de interne potentieelinschatting. De verzoeker stelt ten slotte dat onduidelijk is wat wordt bedoeld met de derde regel (in geval de interne en de externe potentieelinschatting en de functiespecifieke proef een verschillende beoordeling hebben gekregen, bespreekt het directiecomité het dossier).

11. In zijn laatste memorie herhaalt de verzoeker dat de opmerking over zijn houding en voorkomen alleen maar kan slaan op een fysieke eigenschap en aldus een ongeoorloofde discriminatie uitmaakt waardoor zijn kansen op een bevordering zo goed als teniet werden gedaan, gelet op de doorslaggevende rol van de lijnmanager.

Beoordeling

12. De verzoeker voert in het middel de schending aan van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

De verwerende partij werpt terecht op dat de voormelde wet te dezen niet van toepassing is, aangezien de zaak betrekking heeft op een bevordering bij het Agentschap voor Binnenlands Bestuur, die een aangelegenheid is die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of de Gewesten valt. Dit neemt evenwel niet weg dat uit de uiteenzetting van het middel genoegzaam blijkt dat de verzoeker de onwettigheid beoogt aan te voeren van de discriminatie die hij besloten ziet in de overweging van de interne potentieelinschatting dat hij meer aandacht aan zijn houding en voorkomen zal moeten besteden. De verzoeker

onderkent in die overweging een discriminatie op grond van een fysieke eigenschap. Een dergelijke discriminatie is te dezen verboden door het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijke behandelingsbeleid.

Aangezien de verzoeker in zijn verzoekschrift voldoende duidelijk uiteenzet dat hij zich gegriefd ziet door een miskenning van het discriminatieverbod op grond van een fysieke eigenschap en de verwerende partij zich ten volle tegen deze grief heeft kunnen verdedigen, kan de misslag die de verzoeker begaat bij de aanwijzing van de precieze rechtsregel die geschonden zou zijn, niet tot de onontvankelijkheid van het middel leiden.

13. De verwerende partij moet evenwel worden bijgevallen dat de desbetreffende overweging van de interne potentieelinschatting -die slechts werd geformuleerd ná de conclusie van de analyse van verzoekers competenties, die luidde: "ik weet het niet, ik waag me niet aan een eindavies"- niet mede aan de grondslag blijkt te liggen van de bestreden beslissing van de administrateur-generaal van 21 december 2009 dat de verzoeker niet voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties voor de toe te wijzen functie van adviseur bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen. Deze finale beslissing van de administrateur-generaal volgt immers het advies van het directiecomité van 17 december 2009 dat zich uitsluitend heeft gesteund op de beoordeling van de waardengebonden en gedragscompetenties door de interne en externe potentieelinschatter. De overweging ten overvloede van de interne potentieelinschatting dat de verzoeker meer aandacht zal moeten besteden aan zijn houding en voorkomen komt daarbij helemaal niet meer aan bod.

Daargelaten dat uit niets blijkt dat deze overweging slaat op een fysieke eigenschap van de verzoeker in de zin van artikel 16, § 3, van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, is ze derhalve alleszins geen decisief motief van de

bestreden beslissingen, zodat het middel hoe dan ook niet tot de nietigverklaring van deze beslissingen zou kunnen leiden.

14. Het standpunt van de verzoeker dat uit de bedoelde overweging de vooringenomenheid van de interne potentieelinschatter blijkt, komt neer op een loutere bewering, die door geen enkel gegeven wordt gestaafd en evenmin kan worden afgeleid uit de enkele omstandigheid dat over zijn houding en voorkomen in het verleden geen opmerkingen zouden zijn gemaakt.

15. Voor zover de verzoeker in zijn verzoekschrift voorts twijfel uit over de opmerking van de interne potentieelinschatting dat er vragen rijzen over het feit of hij in staat zal zijn om door de organisatie genomen beslissingen in het kader van het HRM-beleid mee te verdedigen en het algemeen beleid inzake HRM in de organisatie te steunen en uit te dragen, kan niet worden ingezien hoe dit in verband kan worden gebracht met de aangevoerde schending van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Voor zover de verzoeker van mening is dat deze opmerking niet is gemotiveerd, kan in de beoordeling per competentie nochtans worden gelezen wat hiermee wordt bedoeld. Zo wordt onder de competentie "voortdurend verbeteren" gesteld: "op het vlak van HRM binnen de organisatie kan Bart niet als echt veranderingsgezind bestempeld worden". Onder de competentie "coachen" wordt onder meer verduidelijkt: "wel zou een luisterend oor om ook de visie van de collega's te horen meer passen in een modern HRM-beleid". In het bijzonder omtrent de competentie "visie" wordt gemotiveerd dat "Bart lang niet altijd de bredere organisatie- en beleidscontext [ziet] die vooral zich situeert op de langere termijn, die sterk kan beïnvloed worden door veranderingen in de organisatie".

16. De door de verzoeker in zijn memorie van wederantwoord geformuleerde bedenkingen bij de notulen van het directiecomité van 29 oktober 2009, waarin een aantal regels worden geformuleerd waarop het directiecomité zich baseert om een advies te geven, houden geen enkel verband met de in het middel aangevoerde schending van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van

bepaalde vormen van discriminatie. Voorts kan niet worden ingezien hoe uit deze regels de vooringenomenheid van het lijnmanagement zou kunnen worden afgeleid.

17. Het eerste middel kan derhalve niet worden aangenomen.

B. Tweede middel

Standpunt van de partijen

18. De verzoeker voert in het middel de schending aan van het gelijkheidsbeginsel, zoals vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en in artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, van het onpartijdigheidsbeginsel en van artikel VI 40, § 3, 1°, en § § 5 en 6, van het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: Vlaams personeelsstatuut). Uit de uiteenzetting van het middel blijkt dat de verzoeker tevens de schending aanvoert van de materiële motiveringsplicht, van het fair play-beginsel, en van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, alsook machtsafwending.

19. In een eerste en derde onderdeel van het middel betoogt de verzoeker dat het gelijkheidsbeginsel, het onpartijdigheidsbeginsel en artikel VI 40 van het Vlaams personeelsstatuut geschonden zijn, doordat de selectieprocedure kan worden ingedeeld in zes stappen en in die onderscheiden stappen meermaals dezelfde personen en organen zijn opgetreden bij de beoordeling van de kandidaten. Hij zet uiteen dat de administrateur-generaal vijf keer en afdelingshoofd Johan Ide en het directiecomité elk drie keer in de selectieprocedure zijn opgetreden. Hieruit blijkt volgens de verzoeker dat zijn kandidatuur niet op een objectieve wijze werd onderzocht door personen en

organen die onpartijdig zijn, minstens doet dit een schijn van partijdigheid ontstaan.

De verzoeker argumenteert in het bijzonder dat afdelingshoofd Johan Ide, lid van het managementorgaan en tevens bestuurslid van Jobpunt Vlaanderen, drie keer in de selectieprocedure is opgetreden. Hij laat gelden dat dit afdelingshoofd alleszins afwezig had moeten blijven op de vergadering van het directiecomité die het advies van Jobpunt Vlaanderen moest beoordelen. Het valt volgens de verzoeker immers niet in te zien hoe de beoordeling van het directiecomité onpartijdig kan tot stand komen wanneer een bestuurslid van het extern adviserend orgaan dat negatief adviseerde, van dit comité deel uitmaakt. Dit bestuurslid zou het verslag van zijn eigen adviserende vennootschap niet kunnen tegenspreken. Bovendien heeft het genoemde afdelingshoofd, als verzoekers directe chef, er belang bij dat de verzoeker niet wordt bevorderd en de afdeling niet verlaat. Aangezien het genoemde afdelingshoofd dagelijks met de verzoeker samenwerkt, kon hij ook om deze reden niet onpartijdig in het directiecomité zetelen. Uit de omstandigheid dat de andere kandidaten bij een eventuele bevordering hun eigen afdeling niet zouden moeten verlaten, leidt de verzoeker een schending van het gelijkheidsbeginsel af.

De verzoeker wijst er voorts op dat het directiecomité of managementorgaan zich tijdens de selectie drie keer diende uit te spreken over dezelfde kandidaten. Volgens de verzoeker doet dit vragen rijzen omtrent de onpartijdigheid van het managementorgaan dat de bezwaren tegen zijn eigen advies moet onderzoeken.

Wat de samenstelling van de examenjury betreft, laat de verzoeker gelden dat deze jury bij de beoordeling van de verschillende kandidaturen niet steeds op dezelfde wijze was samengesteld.

20. In een tweede onderdeel van het middel voert de verzoeker aan dat het onpartijdigheidsbeginsel wordt geschonden doordat uit de bewoordingen

van de interne potentieelinschatting de vooringenomenheid en het gebrek aan onpartijdigheid van de lijnmanager blijken. Hij wijst er nogmaals op dat de opmerking in verband met zijn houding en voorkomen (zie het eerste middel) op grond van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof als een verboden discriminatie dient te worden beschouwd, waardoor minstens het gelijkheidsbeginsel wordt geschonden en zijn kans op een bevordering zo goed als teniet wordt gedaan, gelet op de doorslaggevende rol van de lijnmanager in de bevorderingsprocedure.

21. In een vierde onderdeel van het middel betoogt de verzoeker dat het gelijkheidsbeginsel is geschonden, nu blijkt dat zowel bij de vorige bevorderingsronde in 2008 als bij de huidige in 2009 uitsluitend kandidaten werden bevorderd die reeds werkzaam waren in de provinciale afdelingen waar de betrekkingen te begeven waren, en dus geen kandidaten "van buitenaf", dit wil zeggen van de centrale afdelingen of van een andere provinciale afdeling. Volgens de verzoeker werd aldus een bijkomend criterium gehanteerd dat erop neerkomt dat de laatstgenoemde kandidaten geen kans op een bevordering maken. De verzoeker stelt dat "een systeem komt bloot te liggen om er absoluut zeker van te zijn dat de 'juiste' kandidaten werden bevorderd". Hij besluit hieruit dat niet alleen de titels en verdiensten van de kandidaten niet op een ernstige wijze zijn vergeleken, maar dat bovendien het fair play-beginsel werd geschonden "aangezien er van enige minimale, laat staan eerlijke, concurrentie geen sprake is door deze werkwijze waarbij onderling een aantal bevorderingsfuncties netjes verdeeld zijn onder de verschillende afdelingshoofden/leden van het directiecomité". Minstens geldt hier volgens de verzoeker eveneens een vermoeden van partijdigheid van alle leden van het directiecomité. Hij vraagt zich tevens af of er ook geen sprake is van machtsafwending.

22. In een vijfde onderdeel van het middel bekritiseert de verzoeker de externe potentieelinschatting die door Jobpunt Vlaanderen werd uitgevoerd. Hij wijst er onder meer op dat niet alle kandidaten de test op hetzelfde ogenblik hebben afgelegd. Volgens de verzoeker werd het gelijkheidsbeginsel geschonden, doordat

alle kandidaten aan dezelfde test werden onderworpen en de kandidaten die later aan de beurt kwamen aldus een voordeel hadden ten opzichte van de kandidaten die eerder aan de beurt kwamen, aangezien ze wisten waaruit de test bestond en er zich konden op voorbereiden. Tevens laat de verzoeker gelden dat zijn externe potentieelinschatting enkel beschrijvingen bevat die niet met concrete voorbeelden worden gestaafd. Ook uit het feit dat één van de twee selectieadviseurs hem reeds naar aanleiding van een vorige bevorderingsronde ongunstig beoordeelde, leidt de verzoeker (een schijn van) partijdigheid af.

23. In een zesde onderdeel van het middel voert de verzoeker aan dat de materiële en de formele motiveringsplicht geschonden zijn, omdat geen ernstige vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten heeft plaatsgevonden. Hij verwijst naar de inhoud van zijn bezwaarschrift bij het directiecomité en "handhaaft alle daarin opgesomde bezwaren", waarop hij geen afdoende antwoord heeft gekregen.

24. De verwerende partij werpt wat het eerste, tweede en derde onderdeel van het middel betreft, vooreerst op dat het middel niet ontvankelijk is voor zover het de schending van het gelijkheidsbeginsel aanvoert. Volgens haar kan immers niet worden betwist dat de statutaire bepalingen ten aanzien van alle kandidaten voor de kwestieuze betrekking op dezelfde wijze zijn toegepast en de verzoeker geen enkele kritiek formuleert op de zorgvuldigheid van de beoordeling en de afweging van de aanspraken en verdiensten van de bevorderde kandidaat. De verzoeker trekt niet in twijfel dat de bevorderde kandidaat ook de meest geschikte kandidaat is.

De verwerende partij antwoordt voorts dat de verzoeker de vermeende schending van het onpartijdigheidsbeginsel niet staaft met concrete gegevens waaruit de partijdigheid van de betrokkenen blijkt of waarmee ze aannemelijk wordt gemaakt. Bovendien dient de toepassing van het onpartijdigheidsbeginsel te worden beoordeeld met inachtneming van de eigen aard en de bijzondere structuur van het bestuur. De verwerende partij licht de

bestuurlijke organisatie van de Vlaamse overheid en, in het bijzonder, van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur uitvoerig toe, met inbegrip van de rol van de diverse bij de selectie betrokken personen en organen. Uitgaande van deze toelichting argumenteert de verwerende partij dat zelfs geen schijn van partijdigheid bestaat in hoofde van de personen waarvan de verzoeker de onpartijdigheid in twijfel trekt. Zij laat dienaangaande het volgende gelden:

- uit het feit dat de administrateur-generaal bij de interne potentieelinschatting de verzoeker geschikt noch ongeschikt acht, kan geen (schijn van) partijdigheid in zijnen hoofde worden afgeleid. Evenmin kan dergelijke partijdigheid worden afgeleid uit de opmerking van de interne potentieelinschatting over de houding en het voorkomen van de verzoeker;
- afdelingshoofd Johan Ide was niet rechtstreeks betrokken bij de externe potentieelinschatting, zodat zijn lidmaatschap van de raad van bestuur van Jobpunt Vlaanderen hem later in de procedure niet heeft kunnen verhinderen om een ander standpunt in te nemen dan de deskundigen van Jobpunt Vlaanderen. De verzoeker verliest bovendien uit het oog dat zowel de examenjury als het directiecomité collegiale organen zijn die na een geheime stemming tot een eenparig besluit gekomen zijn. De verzoeker beweert niet dat het genoemde afdelingshoofd alle andere leden van deze organen van zijn standpunt heeft kunnen overtuigen. Het genoemde afdelingshoofd heeft overigens niet in de examenjury gezeteld. De verzoeker steunt zich met zijn bewering dat zijn afdelingshoofd er belang bij heeft dat hij niet wordt bevorderd op “allerlei hypothetische cirkelredeneringen [...] welke elk begin van feitelijke grondslag ontberen”;
- wat het optreden van de examenjury betreft, kan volgens de verwerende partij niet worden ingezien hoe enige schijn van partijdigheid zou zijn ontstaan doordat de administrateur-generaal de verzoeker bij de interne potentieelinschatting geschikt noch ongeschikt heeft geacht en de examenjury hem wel geschikt heeft bevonden. Voorts levert de verzoeker geen kritiek op de motivering van de beoordeling van de examenjury, die bovendien het werk is van een collegiaal orgaan en niet van één van de in vraag gestelde personen;

- aangezien de samenstelling van de examenjury niet in het Vlaams personeelsstatuut is geregeld, beschikt de benoemende overheid op dit vlak over een ruime discretionaire bevoegdheid. De verzoeker beweert niet dat te dezen die samenstelling kennelijk onredelijk is. Evenmin valt in te zien wat er kennelijk onredelijk zou zijn aan het feit dat de leidinggevende ambtenaren van het agentschap de vaktechnische competenties beoordelen van de kandidaten. Zij zijn immers het best geplaatst voor de beoordeling van hun ondergeschikten. Bovendien reikt het onpartijdigheidsbeginsel als beginsel van behoorlijk bestuur niet zover dat bij de samenstelling van examencommissies in het algemeen personen moeten worden geweerd die als leidend ambtenaar de verantwoordelijkheid dragen voor de werking van het agentschap en de selectie van personeelsleden;
- het feit dat het directiecomité of managementorgaan op drie leden na uit dezelfde personen bestaat als de examenjury, levert op zich geen bewijs van enige (schijn van) partijdigheid, zeker niet nu dit orgaan een andere opdracht heeft en een andere appreciatie uitbrengt. Uit de verschillende beoordeling blijkt integendeel dat het directiecomité, ondanks de nagenoeg identieke samenstelling als de examenjury, tot een nieuwe, objectieve en onpartijdige beoordeling is gekomen. Ook deze beoordeling is daarenboven een beoordeling van een collegiaal orgaan;
- het is eigen aan een willig beroep dat het orgaan dat het betwiste advies uitbracht, zelf oordeelt over de bezwaren tegen dat advies. Ook hierin kan geen schending van het onpartijdigheidsbeginsel worden gezien;
- de verzoeker kan bezwaarlijk aanstoot nemen aan het feit dat de lijnmanager als benoemende overheid het advies van het directiecomité heeft gevolgd.

De verwerende partij beklemtoont nog dat in elke fase van de selectieprocedure een ander soort competenties wordt beoordeeld, en dit telkens volgens een andere methode. Bijgevolg kunnen de verschillende beoordelingen ten aanzien van eenzelfde kandidaat tot verschillende conclusies leiden. De personen en organen die bij deze beoordelingen zijn betrokken, kan geen (schijn van) partijdigheid worden verweten.

Volgens de verwerende partij gaat de verzoeker er bovendien aan voorbij dat de geldende bepalingen gelijk werden toegepast ten aanzien van alle kandidaten. Evenzeer moet worden vastgesteld dat de verzoeker geen kritiek levert op diverse beoordelingen die in de loop van de procedure aan de verschillende kandidaten werden gegeven.

Wat het vierde onderdeel van het middel betreft, stelt de verwerende partij dat uit de enkele vaststelling dat (vooralsnog) enkel kandidaten zijn bevorderd die reeds werkzaam waren in de betrokken provinciale afdeling, niet volgt dat de verzoeker een systeem heeft blootgelegd waaruit blijkt dat "buitenstaanders" zoals hijzelf geen enkele kans maken op bevordering. Volgens de verwerende partij beperkt de verzoeker zich tot loutere beweringen en insinuaties zonder evenwel aan te tonen dat hij zelf ten onrechte ongeschikt is bevonden en meer aanspraak kan maken op bevordering dan de in aanmerking genomen kandidaat. Aldus toont de verzoeker evenmin aan dat de bevorderende overheid misbruik heeft gemaakt van haar bevoegdheid, zodat er ook geen sprake is van machtsafwending.

Met betrekking tot het vijfde onderdeel van het middel laat de verwerende partij gelden dat de verzoeker van zijn veronderstellingen, hypotheses en complottheorieën zelfs geen begin van bewijs levert en dat hij niet concreet aangeeft om welke reden de beoordeling, door Jobpunt Vlaanderen, van zijn kandidatuur als "niet geschikt" onjuist dan wel kennelijk onredelijk zou zijn.

Wat het zesde onderdeel van het middel betreft, stelt de verwerende partij dat, afgezien van het feit dat een middel niet kan worden aangevoerd door een loutere verwijzing naar een stuk van het dossier, zij evenzeer kan volstaan met een verwijzing naar de uitvoerige weerlegging van de bezwaren van de verzoeker door het directiecomité. De verwerende partij herhaalt dat de verzoeker in ieder geval niet aannemelijk maakt dat zijn beoordeling als "niet geschikt" onjuist dan wel kennelijk onredelijk zou zijn, laat staan dat hij aannemelijk maakt dat hij meer geschikt zou zijn dan de bevorderde kandidaat. De

verzoeker herneemt weliswaar meerdere elementen uit zijn bezwaarschrift, zonder dat hij evenwel de motieven van het verslag van het directiecomité van 17 december 2009 weerlegt of de kennelijke onredelijkheid ervan aantoont.

25. De verzoeker repliceert vooreerst dat het middel wel degelijk ontvankelijk is in zoverre het steunt op de schending van het gelijkheidsbeginsel. Hij betoogt dat zijn toestand vergeleken moet worden met de toestand waarin alle categorieën van burgers verkeren die op eenzelfde waarborg, zoals deze van de rechtszekerheid, aanspraak kunnen maken, dus niet enkel met de toestand van burgers die aan dezelfde bevorderingsprocedure hebben deelgenomen. Hij voegt eraan toe dat de schending van een grondrecht ipso facto een schending van het gelijkheidsbeginsel uitmaakt.

Ten gronde laat de verzoeker in zijn memorie van wederantwoord gelden dat de omstandigheid dat het Vlaams personeelsstatuut de onpartijdigheid niet oplegt of organiseert, niet eraan in de weg staat dat het onpartijdigheidsbeginsel als aspect van het gelijkheidsbeginsel toepassing moet vinden, en dat bijgevolg de procedure zodanig moet worden geregeld en toegepast dat elke zweem van of vrees voor partijdigheid wordt uitgesloten. De verzoeker verwijst hierbij naar rechtspraak van de Raad van State die stelt dat de leden van een collegiaal overheidsorgaan zich moeten onthouden van deelname aan beraadslagingen wanneer hun optreden door omstandigheden verdacht kan zijn. Volgens de verzoeker is daartoe voldoende dat de mogelijkheid van partijdigheid bestaat.

Voorts herhaalt de verzoeker zijn betoog met betrekking tot de veelvuldige tussenkomsten van bepaalde actoren in de selectieprocedure en bekritiseert hij het advies van het directiecomité over de kandidatuur van P.D.B., die zoals hijzelf een negatieve externe potentieelinschatting heeft gekregen, maar uiteindelijk wél geschikt werd bevonden voor de bevorderingsfunctie. De verzoeker stelt dat het niet is omdat hij de beoordeling van de aanspraken van de bevorderde kandidaat niet bespreekt, dat hij hierop geen kritiek zou hebben.

Volgens de verzoeker kan de bezwaarprocedure voor het directiecomité niet worden beschouwd als een willig beroep waarbij een rechtzoekende zich vrijwillig richt tot het orgaan dat de betwiste beslissing nam, maar betreft het integendeel een fase in de procedure waarin uitdrukkelijk door de regelgeving is voorzien en waarbij het managementorgaan verplicht is om over het bezwaar te beslissen.

De verzoeker stelt dat de enkele omstandigheid dat collegiaal wordt beslist, niet relevant is, aangezien de effectieve mogelijkheid tot beïnvloeding van de beraadslaging volstaat om een legitieme vrees voor gebrek aan onpartijdigheid te voeden.

Volgens de verzoeker is ook het feit dat de samenstelling van de examenjury niet is geregeld in het Vlaams personeelsstatuut niet dienstig. Bij afwezigheid van een normatieve regeling is het integendeel gemakkelijk om deze samenstelling zo te organiseren dat niemand wordt opgenomen die om één of andere reden een vrees voor gebrek aan onpartijdigheid kan doen ontstaan.

Voor het overige gaat de verzoeker in zijn memorie van wederantwoord nog uitvoerig in op het verweer van de memorie van antwoord en herhaalt hij in wezen de stellingen die hij in zijn verzoekschrift heeft ontwikkeld.

26. In zijn laatste memorie laat de verzoeker nog gelden dat het niet voor de hand lag dat hij van meet af aan gewezen zou hebben op het feit dat zijn afdelingshoofd niet op een onpartijdige wijze kon tussenkomen, aangezien dit negatieve gevolgen zou hebben gehad voor zijn verdere deelname aan de bevorderingsronde, maar ook voor zijn dagelijkse functioneren onder het afdelingshoofd. Bovendien kon hij vooraf niet weten in welke fasen van de procedure zijn afdelingshoofd zou tussenkomen.

De verzoeker herhaalt dat zijn afdelingshoofd er een objectief belang bij had dat hij niet zou worden bevorderd en aldus de afdeling niet zou verlaten, aangezien hij niet automatisch zou worden vervangen. Hij voegt eraan toe dat niet alleen zijn afdelingshoofd een "bijzondere rol" heeft gespeeld, maar ook de administrateur-generaal, die er eveneens een objectief belang bij had om een goede medewerker niet te laten vertrekken. Bovendien had "ontvangend" afdelingshoofd Guy Peeters van de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen, die reeds had meegewerkt aan een gunstige interne potentieelinschatting van Geert Mertens, er belang bij dat het aantal concurrenten uit andere afdelingen zoveel mogelijk werd beperkt. In dat opzicht is het volgens de verzoeker niet logisch en zelfs kennelijk onredelijk dat het genoemde afdelingshoofd zetelde in de jury, die ook de kandidaten werkzaam in de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen moest beoordelen.

Voorts houdt de verzoeker staande dat de verschillende kandidaten verschillend werden behandeld bij de proeven in het kader van de externe potentieelinschatting. Minstens is volgens hem de kans van diegenen die op een later tijdstip de proeven moesten afleggen vergroot.

Ten slotte zet de verzoeker uiteen dat inmiddels ook bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen een kandidaat die reeds in de afdeling werkzaam was, tot adviseur werd bevorderd. Hij ziet hierin de bevestiging dat "(tegen)kandidaten die niet in een provinciale afdeling werkzaam waren geen schijn van kans maakten".

Beoordeling

27. De verzoeker voert in de verschillende onderdelen van het middel, tezamen genomen, vooreerst aan dat de selectieprocedure werd georganiseerd met schending van het onpartijdigheidsbeginsel en dat deze schending ipso facto ook een schending impliceert van het gelijkheidsbeginsel, zoals vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en artikel 26 van het

Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, aangezien hij daardoor anders wordt behandeld dan alle andere categorieën van burgers aan wie de waarborg van onpartijdigheid in vergelijkbare omstandigheden wel is gegund. De aangevoerde schending van het gelijkheidsbeginsel valt aldus samen met de aangevoerde schending van het onpartijdigheidsbeginsel en is in zoverre ontvankelijk.

28. Het onpartijdigheidsbeginsel waarborgt zowel de persoonlijke onpartijdigheid van de personeelsleden en de leden van de bestuurlijke organen die mede een beslissing nemen, als de structurele onpartijdigheid van die personeelsleden en bestuurlijke organen op het vlak van de organisatie van deze organen, het verloop van de procedure en het tot stand komen van hun beslissingen.

29. Voor zover de verzoeker in het middel de schending aanvoert van de structurele onpartijdigheid, dient erop te worden gewezen dat het onpartijdigheidsbeginsel slechts van toepassing is op organen van actief bestuur indien de toepassing ervan verenigbaar is met de eigen aard, inzonderheid de eigen structuur van het bestuur. Zo mag de toepassing van het onpartijdigheidsbeginsel er niet toe leiden dat het nemen van een regelmatige beslissing onmogelijk wordt, met name doordat dit beginsel het optreden van het bevoegde orgaan onmogelijk zou maken.

Artikel VI 40 van het Vlaams personeelsstatuut bepaalt op het ogenblik van de bestreden beslissingen onder meer het volgende met betrekking tot de organisatie van de bevorderingsprocedure:

> "Art. VI 40. § 1. […]
> § 2. […]
> § 3. Een ambtenaar van rang A1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan worden bevorderd:
> 1° tot de graad van adviseur;
> […]
> § 4. […]

§ 5. Om te bevorderen overeenkomstig dit artikel moet de ambtenaar slagen voor een proef waarbij zijn functiespecifieke competenties getest worden.

Deze functiespecifieke competenties worden beoordeeld op basis van een interne potentieelinschatting door de lijnmanager, eventueel aangevuld met een externe potentieelinschatting. Daarnaast moeten de kandidaten in een selectiegesprek hun expertise voorstellen ten aanzien van een jury waarin een externe expert zitting kan hebben.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling adviseert aan de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties.

De kandidaten worden in kennis gesteld van het advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.

Als een kandidaat zich benadeeld acht, kan hij binnen 15 kalenderdagen na de kennisgeving bezwaar indienen bij het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Hij wordt op zijn verzoek gehoord door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.

De lijnmanager beslist welke kandidaten voldoen aan de functiespecifieke competenties.

§ 6. De lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat en kent de bevordering toe."

Uit de voormelde bepalingen blijkt dat diverse personen en organen vanwege de regelgever uitdrukkelijk een bevoegdheid hebben gekregen in het kader van de bevorderingsprocedure van adviseur en dat deze bevoegdheidstoewijzing impliceert dat sommige leden van deze organen meermaals in deze procedure dienen tussen te komen. Op zich impliceert deze regeling niet dat in hunnen hoofde minstens een schijn van partijdigheid bestaat. De betrokkenen zijn immers in de verschillende fasen van de bevorderingsprocedure waarin zij tussenkomen, telkens ertoe gehouden om de zaak opnieuw te bekijken en een nieuwe beslissing te nemen, rekening houdend met telkens verschillende voorwerpen van beoordeling en daaraan aangepaste beoordelingsmethoden. Het is dus geenszins zo dat wanneer de betrokken personen en organen in een bepaald stadium van de procedure een beslissing nemen, zij daarmee te kennen zouden kunnen geven dat zij terugkomen op een oordeel dat zij in een eerder stadium van de procedure hebben gevormd en kenbaar hebben gemaakt, waardoor hun onpartijdigheid in het gedrang zou komen.

Daargelaten of het aannemen van de schending van de structurele onpartijdigheid zoals ze door de verzoeker wordt aangevoerd, de Raad

van State ertoe zou verplichten om de voormelde reglementaire bepalingen op grond van artikel 159 van de Grondwet buiten toepassing te laten, moet derhalve worden besloten dat uit de voormelde reglementaire bepalingen hoe dan ook geen schending van de structurele onpartijdigheid van de personen en organen aan wie een beslissingsbevoegdheid in het kader van de bevorderingsprocedure is toegewezen, kan worden afgeleid.

30. Voor zover de verzoeker in het middel de schending aanvoert van de subjectieve onpartijdigheid, dient er te worden op gewezen dat het onpartijdigheidsbeginsel vereist dat een personeelslid, een beraadslagend orgaan of een lid daarvan zich onthoudt van deelname aan de vergadering waarin een beslissing wordt genomen over een onderwerp waarbij de betrokkene, het orgaan of een lid daarvan een rechtstreeks en persoonlijk belang heeft, zodat hij geacht moet worden niet meer op een objectieve wijze te kunnen oordelen. Een belang kan hierbij van morele aard zijn, wanneer een lid van een beraadslagend orgaan reeds een duidelijk standpunt heeft ingenomen en niet zonder gezichtsverlies op zijn standpunt zou kunnen terugkomen.

Een verzoeker mag zich niet in het algemeen beklagen over subjectieve partijdigheid, maar moet precieze feiten of concrete aanwijzingen aanhalen die de aangevoerde partijdigheid aantonen. Betreft het een collegiaal orgaan, dan kan de aantasting van zijn onpartijdigheid maar in aanmerking worden genomen als enerzijds precieze, wettelijk vastgestelde feiten worden aangevoerd die een redelijke twijfel kunnen doen ontstaan omtrent de partijdigheid van één of meer leden van het college, en als anderzijds uit de omstandigheden van de zaak blijkt dat de partijdigheid van dit lid of deze leden het hele college heeft kunnen beïnvloeden.

31. Waar de verzoeker stelt dat de administrateur-generaal, afdelingshoofd Johan Ide en het directiecomité meermaals in de bevorderingsprocedure zijn opgetreden, zodat in hunnen hoofde een schijn van partijdigheid bestaat, dient te worden vastgesteld dat de verzoeker geen concrete

elementen aanvoert waaruit blijkt dat deze personen of dit orgaan vooringenomen of partijdig zijn geweest ten nadele van de verzoeker. Het loutere gegeven dat deze personen en dit orgaan in verschillende fasen van de bevorderingsprocedure zijn tussengekomen, kan niet doen besluiten tot hun vooringenomenheid of partijdigheid ten nadele van de verzoeker, aangezien -zoals hiervóór reeds werd gesteld- in elke fase een ander oordeel wordt gevormd op basis van onder meer andere gegevens.

Bovendien dient te worden vastgesteld dat de administrateur-generaal de verzoeker bij de interne potentieelinschatting niet ongeschikt heeft verklaard voor een bevordering tot adviseur, maar zich op dat ogenblik van de selectie niet heeft gewaagd aan een eindadvies. De examenjury, waarvan de administrateur-generaal deel uitmaakte, heeft de verzoeker op basis van een mondelinge presentatie en interview geschikt bevonden voor het functiespecifieke gedeelte van de selectie voor de functie van adviseur zowel bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen als bij de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen. In de drie andere procedurefasen waarin de administrateur-generaal is opgetreden, te weten de advisering door het directiecomité over de functiespecifieke competenties, de beoordeling van verzoekers bezwaar door het directiecomité en de eindbeslissing, werd de verzoeker niet geschikt bevonden, doch hieruit kan niet zonder meer de partijdigheid van de administrateur-generaal worden afgeleid.

Ook het feit dat bij de interne potentieelinschatting, nadat de verschillende vereiste competenties omstandig in hoofde van de verzoeker werden beoordeeld, aanvullend werd opgemerkt dat de verzoeker bij de uitoefening van de bevorderingsfunctie meer aandacht aan zijn houding en voorkomen zou dienen te besteden, is niet van aard dat tot enige partijdigheid of vooringenomenheid in hoofde van de administrateur-generaal of het genoemde afdelingshoofd moet worden besloten. Zoals bij de bespreking van het eerste middel reeds werd vastgesteld (zie randnummer 14), is het standpunt van de verzoeker dat uit de

bedoelde opmerking de vooringenomenheid van de interne potentieelinschatter blijkt, niet méér dan een bewering die door geen enkel gegeven wordt gestaafd.

32. Voorts dient te worden vastgesteld dat de vermeende partijdigheid van afdelingshoofd Johan Ide ook niet uit enig ander element blijkt. De verzoeker kreeg een ongunstige externe potentieelinschatting van Jobpunt Vlaanderen, waar het genoemde afdelingshoofd in de raad van bestuur zetelt. Uit niets blijkt evenwel dat dit afdelingshoofd rechtstreeks betrokken is geweest bij de externe potentieelinschatting, laat staan dat hij zich daarbij een ongunstig oordeel over verzoekers geschiktheid heeft gevormd, waarop hij in een latere fase van de selectieprocedure niet meer zonder gezichtsverlies kon terugkomen. De verzoeker kan niet ernstig voorhouden dat het directiecomité bij het verlenen van zijn advies gebonden is door de beoordelingen van Jobpunt Vlaanderen precies omwille van het lidmaatschap van het genoemde afdelingshoofd van de raad van bestuur van dat agentschap. Het is niet omdat dit advies van het directiecomité uiteindelijk negatief is voor de verzoeker dat daarom enkel de ongunstige externe potentieelinschatting van Jobpunt Vlaanderen daartoe heeft bijgedragen. Blijkens het advies van het directiecomité van 17 december 2009 werd zowel gesteund op de resultaten van de interne en de externe potentieelinschatting als op de elementen van de functiespecifieke proef.

Voor zover de verzoeker stelt dat afdelingshoofd Johan Ide er belang bij heeft dat de verzoeker niet wordt bevorderd, steunt hij het middel op loutere beweringen of veronderstellingen die geen steun vinden in het administratief dossier. Het enkele gegeven dat de verzoeker in het geval van een bevordering niet zou worden vervangen, is geheel ontoereikend om tot de partijdigheid van het afdelingshoofd te besluiten. De verzoeker brengt voorts geen enkel concreet element aan waaruit de beweerde partijdigheid van het afdelingshoofd zou kunnen blijken. De verzoeker gaat bovendien voorbij aan het feit dat enkel het directiecomité en de administrateur-generaal hem op een bepaald tijdstip in de bevorderingsprocedure ongeschikt hebben verklaard en dat het dus niet het genoemde afdelingshoofd is dat autonoom tot een dergelijk besluit is

gekomen. Uit niets blijkt dat het afdelingshoofd het gehele directiecomité heeft kunnen beïnvloeden. In tegenstelling tot wat de verzoeker voorhoudt, kan deze beïnvloeding niet zonder meer worden afgeleid uit het feit dat de examenjury de verzoeker eerst geschikt heeft bevonden voor het functiespecifieke gedeelte van de selectie, terwijl het directiecomité -waaraan het genoemde afdelingshoofd wel deelnam- hem op een later tijdstip niet geschikt achtte voor de vacante functie. Zoals hiervóór werd gesteld, onderzoeken de betrokkenen in de verschillende fasen van de bevorderingsprocedure het dossier telkens opnieuw vanuit een ander oogpunt en aan de hand van aangepaste beoordelingsmethoden. De verzoeker toont niet aan dat het onderscheid tussen de voormelde beoordelingen, die elk op andere elementen steunen, uitsluitend door de tussenkomst van het afdelingshoofd te verklaren valt.

33. Het argument van de verzoeker dat "ontvangend" afdelingshoofd Guy Peeters van de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen, die reeds had meegewerkt aan een gunstige interne potentieelinschatting van Geert Mertens, er belang bij had dat het aantal concurrenten uit andere afdelingen zoveel mogelijk werd beperkt, is een loutere bewering die nergens op is gesteund. Bij afwezigheid van door de verzoeker aangebrachte aanwijzingen in een andere zin kan aan het genoemde afdelingshoofd slechts een belang worden toegedicht bij een bevordering van de meest geschikte kandidaat, ongeacht diens afdeling van herkomst.

34. De verzoeker toont evenmin partijdigheid aan in hoofde van het directiecomité. Het valt niet in te zien hoe het feit dat alle leden van het directiecomité, op drie na, als examenjury op basis van een presentatie en een interview van de verzoeker een gunstige beoordeling gaven en later als directiecomité, mede rekening houdend met andere gegevens, ongunstig adviseerden over de functiespecifieke competenties van de verzoeker, kan wijzen op partijdigheid ten nadele van de verzoeker. De omstandigheid dat het directiecomité zoals voorgeschreven door artikel VI 40 van het Vlaams personeelsstatuut zelf heeft geoordeeld over verzoekers bezwaren tegen het advies

van dit comité over zijn functiespecifieke competenties, noopt evenmin tot het besluit dat dit comité ten nadele van de verzoeker partijdig is geweest.

35. Voorts kan uit het feit dat de verzoeker door een selectieverantwoordelijke van Jobpunt Vlaanderen al in een eerdere bevorderingsronde werd beoordeeld, geen vooringenomenheid of partijdigheid in hoofde van deze persoon worden afgeleid. De verzoeker brengt geen enkel concreet element aan waaruit een vooringenomen of partijdige houding van deze selectieverantwoordelijke zou kunnen blijken. Er wordt in de externe potentieelinschatting nergens verwezen naar een vorige beoordeling, zodat niet kan worden aangenomen dat vroegere beoordelingen enige invloed zouden hebben gehad.

36. Uit wat voorafgaat volgt dat niet blijkt dat de bestreden beslissingen zijn tot stand gekomen met schending van het onpartijdigheidsbeginsel. In zoverre is ook het gelijkheidsbeginsel niet geschonden.

37. Voor zover de verzoeker zijn gelijke behandeling in vergelijking met sommige andere niet-bevorderde kandidaten in vraag stelt, dient te worden opgemerkt dat de diverse beschouwingen van de verzoeker over deze kandidaten en hun behandeling niet relevant zijn voor de beoordeling van de wettigheid van de bestreden beslissingen. De niet-bevordering van deze kandidaten maakt niet het voorwerp uit van het voorliggende beroep en heeft evenmin een invloed gehad op de bestreden beslissing waarbij de verzoeker ongeschikt wordt bevonden.

De verzoeker leidt voorts een ongelijkheid af uit het feit dat de bevorderde kandidaat zijn eigen afdeling niet heeft moeten verlaten bij zijn bevordering, terwijl dit voor hem wel het geval zou zijn geweest. Hieruit kan echter geen ongelijke behandeling worden afgeleid, nu dit onderscheid tussen beide kandidaten niet volgt uit een handeling van de verwerende partij, maar uit een verschillende feitelijke toestand. De verwerende partij heeft bij haar

beoordeling de verzoeker niet op een andere wijze behandeld juist omdat hij buiten de provinciale afdeling, waar de functie te begeven is, werkzaam was. Anders dan de verzoeker meent, kan noch uit het administratief dossier noch uit vroegere bevorderingen worden afgeleid dat de verwerende partij bij het nemen van de bestreden beslissingen een "bijkomend criterium" buiten de functiebeschrijving om zou hebben gehanteerd. De verzoeker onderkent in verschillende bevorderingen een bepaald "systeem", doch toont het bestaan ervan niet aan met enig begin van bewijs.

Voor zover de verzoeker stelt dat de examenjury die zijn functiespecifieke geschiktheid en die van de bevorderde kandidaat heeft beoordeeld, verschillend was samengesteld, volstaat het te verwijzen naar het administratief dossier. Hieruit blijkt dat zowel op 8 september 2009 als op 20 oktober 2009 de examenjury voor de beide kandidaten op dezelfde wijze was samengesteld. Derhalve is ook te dezen een ongeoorloofd verschil in behandeling tussen de verzoeker en de bevorderde kandidaat niet aangetoond. Voorts is evenmin bewezen dat de bevorderde kandidaat werd bevoordeeld doordat hij op een later tijdstip dan de verzoeker de proeven van de externe potentieelinschatting heeft afgelegd.

Wat het verschil in motivering van het advies van het directiecomité betreft, wordt opgemerkt dat de verzoeker en de bevorderde kandidaat zich niet in dezelfde situatie bevonden. Anders dan de verzoeker, had de bevorderde kandidaat immers tijdens de bevorderingsprocedure steeds een positieve beoordeling van zijn functiespecifieke geschiktheid verkregen, zodat het directiecomité zich in zijn motivering kon beperken tot een verwijzing naar de behaalde resultaten van deze kandidaat en zich hierbij kon aansluiten.

38. Voor zover de verzoeker in het middel betoogt dat zijn externe potentieelinschatting enkel beschrijvingen bevat zonder dat hierbij concrete voorbeelden worden gegeven, beoogt hij een schending van de motiveringsplicht aan te voeren. In tegenstelling tot wat de verzoeker meent, kan evenwel uit de

externe potentieelinschatting genoegzaam worden afgeleid waarom hij per competentie een bepaalde score heeft behaald. Zo wordt door de selectieverantwoordelijken van Jobpunt Vlaanderen per competentie een omstandige en pertinente motivering gegeven. De verzoeker laat na concrete passages uit deze potentieelinschatting aan te duiden die hem onvoldoende duidelijk zijn of die een voorbeeld behoeven opdat ze door hem zouden kunnen worden begrepen. Met de loutere bewering dat de bevindingen van de externe potentieelinschatting niet met de werkelijkheid overeenstemmen, weerlegt de verzoeker de resultaten ervan niet.

39. Voor zover de verzoeker het middel op machtsafwending steunt, dient te worden opgemerkt dat deze vernietigingsgrond slechts kan worden aangenomen wanneer een administratieve overheid de bevoegdheid die haar door de wet is toegekend met het oog op het bereiken van een bepaald oogmerk van algemeen belang, gebruikt om een ander doel na te streven en wanneer dit ongeoorloofde oogmerk het enige doel is van de betrokken bestuurshandeling. Wie machtsafwending aanvoert, moet daartoe voldoende ernstige, welbepaalde en overeenstemmende vermoedens aanbrengen. De verzoeker doet dit evenwel niet.

40. Wat de aangevoerde schending van het fair play-beginsel betreft, wordt opgemerkt dat dit beginsel maar geschonden is indien er in hoofde van de overheid sprake is van opzet, kwade trouw of moedwilligheid. De verzoeker maakt met zijn verwijzing naar het gehanteerde “systeem” dat hij in een aantal bevorderingen onderkent, niet aannemelijk dat de bestreden beslissingen op een dergelijke wijze werden genomen. Uit de kritiek die de verzoeker in zijn laatste memorie formuleert op de bevordering tot adviseur die later in de afdeling Binnenlands Bestuur West-Vlaanderen is gebeurd, kan niet de onwettigheid van de thans bestreden beslissingen worden afgeleid.

41. Waar de verzoeker elementen uit zijn bezwaarschrift gericht tegen het advies van het directiecomité van 29 oktober 2009 herneemt en bepaalde overwegingen van het directiecomité op grond waarvan zijn bezwaren worden

verworpen bekritiseert, wordt met de verwerende partij vastgesteld dat de verzoeker de motieven van het advies van het directiecomité van 17 december 2009 niet weerlegt, noch hun kennelijke onredelijkheid aantoont. De bestreden beslissing waarbij de verzoeker ongeschikt wordt verklaard, steunt niet op het advies van het directiecomité van 29 oktober 2009 of op de argumenten waarmee het directiecomité verzoekers bezwaren tegen dit advies heeft verworpen, maar wel op het geheel nieuwe advies van het directiecomité van 17 december 2009 dat het vroegere advies vervangt. Het directiecomité heeft naar aanleiding van het bezwaar van de verzoeker immers de resultaten van de verschillende proeven opnieuw beoordeeld en heroverwogen. Dit heeft geresulteerd in een nieuw advies van het directiecomité, dat door de administrateur-generaal in zijn bestreden beslissing wordt bijgevallen en waartegen de verzoeker zijn grieven had moeten richten.

42. Het tweede middel is derhalve in geen van zijn onderdelen gegrond.

C. Derde middel

Standpunt van de partijen

43. De verzoeker voert in het middel de schending aan van het rechtszekerheids-, het redelijkheids- en het evenredigheidsbeginsel, evenals van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.

Hij laat in essentie gelden dat de functiebeschrijving van adviseur vele onduidelijke of vage begrippen bevat waardoor de bevorderingskans vooraf onmogelijk kan worden ingeschat en de gehele bevorderingsprocedure te herleiden is tot een “subjectieve inschatting” van de administrateur-generaal. De verzoeker wijst er voorts op dat nergens melding wordt gemaakt van bepaalde eisen op het vlak van “houding en voorkomen” van de kandidaten, terwijl zijn

kandidatuur wel aan dit bijkomend criterium werd getoetst. Hetzelfde geldt voor de opmerking van de interne potentieelinschatting betreffende het verdedigen van HRM-beslissingen. Volgens de verzoeker schendt het Vlaams personeelsstatuut het redelijkheids- en het evenredigheidsbeginsel doordat de lijnmanager niet gebonden is door één van de voorafgaande stappen in de bevorderingsprocedure. De procedure is aldus een "schijnprocedure" waarbij de lijnmanager volledig autonoom beslist. Er is geen enkele zekerheid dat de bekwaamste kandidaat met enkel positieve beoordelingen uiteindelijk door de lijnmanager wordt bevorderd. De verzoeker bekritiseert tevens de mogelijkheid tot het indienen van een bewaarschrift. Hij stelt dat weinig bezwaarschriften worden ingediend en dat ze steevast worden verworpen. Ook acht hij de termijn van vijftien dagen om een bezwaar in te dienen te kort. Ten slotte formuleert de verzoeker een aantal beschouwingen over bepaalde elementen in het bevorderingsdossier en tracht hij aan de hand van een eigen vergelijkend onderzoek aan te tonen dat hij en niet de bevorderde kandidaat over de meeste aanspraken op de kwestieuze bevordering beschikt. Volgens de verzoeker had de verwerende partij minstens zijn titels en verdiensten op grond van dezelfde criteria moeten vergelijken met die van de bevorderde kandidaat.

44. De verwerende partij antwoordt dat de verzoeker zeker is van zijn rechtspositie, aangezien de selectieprocedure duidelijk in het Vlaams personeelsstatuut is geregeld. Zij wijst erop dat de beoordeling van de functiespecifieke competenties van de kandidaten per definitie een discretionaire beoordelingsbevoegdheid inhoudt en dat verzoekers ontgoocheling over de beoordeling van die competenties geen schending van het rechtszekerheidsbeginsel uitmaakt. De twijfels over de competenties van de verzoeker bij de interne potentieelinschatting werden bij de externe potentieelinschatting bevestigd. Volgens de verwerende partij slaagt de verzoeker er niet in aan te tonen dat zij op een kennelijk onredelijke wijze gebruik heeft gemaakt van haar discretionaire beoordelingsbevoegdheid en is de geuite kritiek niet van aard om tot de kennelijke onredelijkheid van de bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut te besluiten. De verzoeker vraagt overigens niet om de

bepalingen van dit statuut buiten toepassing te laten. Daarnaast beschouwt de verwerende partij verzoekers grieven met betrekking tot de bezwaarprocedure als ongegrond en komt het haar niet aannemelijk voor dat de verzoeker over meer aanspraken zou beschikken dan de bevorderde kandidaat, die steeds gunstig werd beoordeeld. Bovendien is een vergelijking van titels en verdiensten pas aan de orde wanneer de verzoeker geschikt zou zijn bevonden voor de te begeven functie, hetgeen niet het geval is.

45. De verzoeker repliceert dat "uitsluitende" criteria of proeven beter kunnen waarborgen dat de meest geschikte kandidaat uiteindelijk wordt bevorderd. Volgens de verzoeker geeft de verwerende partij toe dat de bevorderingsprocedure zoals ze in het Vlaams personeelsstatuut is geregeld en te dezen is toegepast, het rechtszekerheidsbeginsel schendt. Voorts gaat de verzoeker in zijn memorie van wederantwoord nog nader in op de argumentatie van de verwerende partij in haar memorie van antwoord en volhardt hij wezenlijk in hetgeen hij in zijn verzoekschrift met betrekking tot het middel heeft uiteengezet.

46. In zijn laatste memorie laat de verzoeker nog gelden dat hij in zijn verzoekschrift wel degelijk heeft gevraagd om de bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut met betrekking tot de bevorderingsprocedure op grond van artikel 159 van de Grondwet buiten toepassing te laten.

Beoordeling

47. Voor zover de verzoeker in het middel de bevorderingsprocedure zoals vervat in artikel VI 40 van het Vlaams personeelsstatuut en in het bijzonder de rol van de lijnmanager in deze procedure bekritiseert, dient te worden vastgesteld dat de verzoeker zijn grieven niet richt tegen de bestreden beslissingen, maar tegen de reglementaire bepalingen met toepassing waarvan die beslissingen tot stand zijn gekomen. De verzoeker heeft in zijn verzoekschrift weliswaar gevraagd om deze reglementaire bepalingen met toepassing van artikel 159 van de Grondwet buiten toepassing te laten, maar hij

heeft dit gedaan in het kader van zijn tweede middel waarin hij de onpartijdigheid van de uitgewerkte regeling betwist, en niet in het kader van het derde middel waarin hij de schending aanvoert van andere beginselen van behoorlijk bestuur. Er kan te dezen dan ook geen aanleiding zijn om op die laatstgenoemde grond de kwestieuze reglementaire bepalingen buiten toepassing te laten.

Hoe dan ook moet worden opgemerkt dat de enkele omstandigheid dat de bevorderingsprocedure zoals ze wordt geregeld door artikel VI 40 van het Vlaams personeelsstatuut, een ruime beoordelingsmarge laat aan de lijnmanager, op zich niet impliceert dat die procedure het rechtszekerheidsbeginsel, het redelijkheids- en het evenredigheidsbeginsel schendt. Wel is het zo dat de lijnmanager de hem toegewezen beoordelingsbevoegdheid met eerbiediging van de beginselen van behoorlijk bestuur dient uit te oefenen. De verzoeker toont helemaal niet aan dat de lijnmanager dit te dezen niet zou hebben gedaan.

Verzoekers grieven met betrekking tot de bezwaarprocedure zijn niet dienstig. Zo kan zijn stelling dat weinig bezwaarschriften worden ingediend en dat ze steevast worden verworpen, niet tot het besluit leiden dat de bezwaarprocedure onwettig is. Voorts kan de voorgeschreven termijn van vijftien kalenderdagen om een bezwaar in te dienen niet als onredelijk kort worden aangemerkt.

In tegenstelling tot hetgeen de verzoeker stelt, is de functiebeschrijving van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen wel degelijk in duidelijke bewoordingen opgesteld en kan hieruit afdoende worden afgeleid op grond van welke elementen de functiespecifieke geschiktheid van een kandidaat wordt beoordeeld. Het rechtszekerheidsbeginsel vereist niet dat een kandidaat zijn bevorderingskans vooraf volledig moet kunnen bepalen. Elke deelname aan een bevorderingsprocedure houdt immers de kans op mislukken in. Uit die onzekerheid kan alvast geen schending van het rechtszekerheidsbeginsel worden afgeleid.

Met de stelling dat er bij zijn interne potentieelinschatting bijkomende criteria werden gehanteerd, gaat de verzoeker voorbij aan de concrete gegevens van het dossier. Uit de interne potentieelinschatting blijkt namelijk dat de verzoeker op tien verschillende competenties afzonderlijk werd beoordeeld en dat per onderzochte competentie wordt aangegeven waarom een bepaalde inschatting gerechtvaardigd is. Op basis van een analyse van al deze competenties heeft de lijnmanager vervolgens besloten om geen eindadvies over de functiespecifieke geschiktheid van de verzoeker te verlenen. Uit het feit dat aan de motivering van de interne potentieelinschatting nog opmerkingen werden toegevoegd, blijkt niet dat ten aanzien van de kandidatuur van de verzoeker bijkomende competenties werden vereist of bijkomende criteria werden gesteld. Zoals hiervóór bij de bespreking van het eerste middel werd vastgesteld, heeft de opmerking met betrekking tot verzoekers houding en voorkomen bij de verdere beoordeling van zijn functiespecifieke geschiktheid geen rol gespeeld (zie randnummer 13) en vindt de geuite twijfel over de capaciteit van de verzoeker om het HRM-beleid van de organisatie te verdedigen en uit te dragen steun in de beoordeling van sommige competenties (zie randnummer 15).

Uit artikel VI 40 van het Vlaams personeelsstatuut volgt dat de lijnmanager, na het (eind)advies van het managementorgaan te hebben ingewonnen, beslist wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties en daarna aan de meest geschikte kandidaat de bevordering toekent. Vermits het directiecomité de verzoeker ook na de bezwaarprocedure niet geschikt heeft geacht voor de functie van adviseur Financiën en Personeel Lokale Besturen bij de afdeling Binnenlands Bestuur Antwerpen en de administrateur-generaal zich bij het eindadvies van het directiecomité heeft aangesloten, kon laatstgenoemde de titels en verdiensten van de verzoeker en van Geert Mertens niet met elkaar vergelijken. De verzoeker werd door de administrateur-generaal niet geschikt verklaard, waardoor hij op dat ogenblik van de verdere bevorderingsprocedure werd uitgesloten. Derhalve is het betoog van de verzoeker dat hij en niet de bevorderde kandidaat over de meeste

aanspraken op de bevordering beschikt, niet dienstig. Hij beschikt immers niet over de vereiste functiespecifieke competenties, terwijl op grond van het Vlaams personeelsstatuut enkel de “meest geschikte” kandidaat moet worden bevorderd. De administrateur-generaal kon en moest zich dan ook beperken tot een vergelijking van de aanspraken van alle geschikt bevonden kandidaten, hetgeen hij te dezen heeft gedaan.

Het derde middel is derhalve niet gegrond.

D. Vierde middel

48. De verzoeker voert in het middel de schending aan van artikel VI 40, § 5, tweede lid, van het Vlaams personeelsstatuut. Hij laat in essentie gelden dat Jobpunt Vlaanderen, dat instond voor de externe potentieelinschatting, moet worden beschouwd als een orgaan van interne organisatie, zodat het geen externe potentieelinschatting zoals bedoeld in de voormelde reglementaire bepaling vermocht uit te voeren.

49. Nadat de auditeur-verslaggever het middel in haar verslag heeft onderzocht en niet gegrond bevonden, stelt de verzoeker dienaangaande in zijn laatste memorie: “Akkoord met de auditeur”.

De Raad van State begrijpt deze reactie van de verzoeker als een afstand van het middel. Aangezien niets zich tegen deze afstand verzet, willigt de Raad deze afstand in.

E. Vijfde middel

50. In een eerste onderdeel van het middel voert de verzoeker de schending aan van artikel 2, § 1, eerste lid, 1°, a, en tweede lid, (lees: artikel 2, § 1, 1°, a) van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, alsmede van artikel 3, 11°, van het

koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. De verzoeker betoogt in zijn verzoekschrift in essentie dat het competentieprofiel van adviseur krachtens de voormelde wettelijke en reglementaire bepalingen het voorwerp had moeten uitmaken van voorafgaande syndicale onderhandeling, terwijl moet worden vastgesteld dat dit competentieprofiel uitsluitend door het directiecomité werd uitgewerkt en geen syndicale onderhandeling daarover heeft plaatsgevonden.

In een tweede onderdeel van het middel voert de verzoeker de schending aan van artikel 17, 3°, van de voormelde wet van 19 december 1974 en van artikel 14 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Hij betoogt in zijn verzoekschrift in essentie dat de verwerende partij niet concreet bewijst dat de representatieve vakorganisaties in kennis werden gesteld van de data waarop en de plaats waar de functiespecifieke selecties zouden plaatsvinden. De verwerende partij dient het bewijs van de uitnodiging én de ontvangst ervan te leveren.

51. Nadat de auditeur-verslaggever de beide onderdelen van het middel in haar verslag heeft onderzocht en daarbij het eerste onderdeel niet gegrond en het tweede onderdeel niet ontvankelijk heeft bevonden, stelt de verzoeker dienaangaande in zijn laatste memorie: “Akkoord met de auditeur”.

De Raad van State begrijpt deze reactie van de verzoeker als een afstand van het middel. Aangezien niets zich tegen deze afstand verzet, willigt de Raad deze afstand in.

F. Zesde middel

Standpunt van de partijen

52. De verzoeker voert in het middel de schending aan van artikel 20, § 3, van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur, doordat met de verwerende partij geen voorafgaand overleg heeft plaatsgevonden over de modaliteiten volgens dewelke hij zijn recht op inzage van het bevorderingsdossier kon uitoefenen, terwijl dit overleg een substantiële vormvereiste uitmaakt. Volgens de verzoeker wordt de voormelde decretale bepaling tevens geschonden doordat de verwerende partij in extremis een bijkomende administratieve procedure betreffende het inzagerecht heeft uitgelokt. De verzoeker wijst erop dat hij zijn inzagerecht, gelet op de lange termijnen waarover de overheid in het kader van de openbaarheidswetgeving beschikt, niet op een nuttige wijze heeft kunnen uitoefenen alvorens hij zich tot de Raad van State diende te wenden. Volgens hem schenden deze termijnen het redelijkheids- en het evenredigheidsbeginsel. Hij besluit dat de verwerende partij de bepalingen van het voormelde decreet op kennelijk onredelijke wijze heeft toegepast.

53. De verwerende partij werpt op dat het middel niet ontvankelijk is, aangezien een schending van de regelgeving betreffende de openbaarheid van bestuur nooit kan leiden tot de onwettigheid van de bestreden beslissingen. Zij merkt voorts op dat onregelmatigheden bij de behandeling van een aanvraag tot openbaarmaking overeenkomstig een specifieke beroepsprocedure kunnen worden aangeklaagd, wat de verzoeker ook heeft gedaan. Volgens de verwerende partij heeft de verzoeker hoe dan ook geen belang bij het middel, nu uit niets blijkt waarom de inzage van de dossiers van andere kandidaten dan de bevorderde kandidaat noodzakelijk is voor het ontwikkelen van middelen gericht tegen de bestreden beslissingen. Op basis van de stukken waarover hij beschikt, kan de verzoeker niet ernstig beweren dat hij zich “blind” tot de Raad van State heeft moeten wenden.

54. De verzoeker repliceert dat de Beroepsinstantie inzake openbaarheid van bestuur en hergebruik van overheidsinformatie (hierna ook: de beroepsinstantie) zijn beroepschrift op 1 maart 2010 als onontvankelijk heeft verworpen. De verzoeker stelt dat hij het voorliggende beroep wel degelijk "gedeeltelijk blind" heeft moeten instellen, aangezien hij geen inzage in de dossiers van de andere niet-bevorderde kandidaten heeft verkregen en de beslissing van de beroepsinstantie, zoals verwacht, buiten de termijn voor het instellen van het voorliggende beroep is genomen. Volgens de verzoeker impliceert het feit dat het grondrecht op inzage slechts kan worden uitgeoefend nadat de bestreden beslissing is genomen, niet dat een miskenning van dit grondrecht niet als een annulatiemiddel kan worden aangevoerd als er een duidelijke samenhang is met de bestreden beslissing.

De verzoeker bekritiseert in zijn memorie van wederantwoord uitvoerig de beslissing van de beroepsinstantie volgens dewelke hij geen belang heeft bij de inzage van de dossiers van de andere niet-bevorderde kandidaten. Hij ontwikkelt dienaangaande een uitvoerig betoog en verzoekt de Raad van State in ondergeschikte orde een prejudiciële vraag te stellen aan het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de bestaanbaarheid van artikel 17, § 2, van het voormelde decreet van 26 maart 2004 met artikel 32 van de Grondwet.

Beoordeling

55. De verwerende partij werpt terecht op dat de aangevoerde schending van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur, geen invloed kan hebben op de regelmatigheid van de thans bestreden beslissingen. De weigering van de verwerende partij om aan de verzoeker inzage te verlenen in de dossiers van de niet-bevorderde kandidaten dateert immers van ná de bestreden beslissingen. De eventuele onregelmatigheid van die weigering tast de regelmatigheid van de bestreden beslissingen niet aan en kan bijgevolg niet dienstig worden aangevoerd als annulatiemiddel tegen deze beslissingen.

Bovendien heeft de Beroepsinstantie inzake openbaarheid van bestuur en hergebruik van overheidsinformatie het beroep van de verzoeker tegen de beslissing van de verwerende partij tot gedeeltelijke afwijzing van zijn aanvraag tot inzage als onontvankelijk verworpen en de verzoeker in kennis gesteld van de mogelijkheid om de beslissing van de beroepsinstantie met een afzonderlijk beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State te bestrijden. De verzoeker heeft dit niet gedaan en kan de wettigheid van de beslissing van de beroepsinstantie niet meer in het kader van het thans voorliggende beroep betwisten. Indien de verzoeker van mening was dat de verwerende partij het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur op een verkeerde of kennelijk onredelijke wijze heeft toegepast, dan had hij dit na het uitputten van het georganiseerd administratief beroep in een afzonderlijke procedure voor de Raad van State moeten aanvoeren. Hetzelfde geldt voor de vraag die de verzoeker stelt met betrekking tot de grondwettigheid van artikel 17, § 2, van het voormelde decreet van 26 maart 2004. Er is dan ook geen aanleiding om deze vraag aan het Grondwettelijk Hof voor te leggen.

Voorts dient erop gewezen dat de verzoeker in het middel geenszins aantoont dat de bestreden beslissing waarbij hij niet geschikt wordt bevonden voor de uitoefening van de functie van adviseur, steunt op documenten die hem niet werden meegedeeld. Hij kan zich met kennis van zaken tegen die beslissing voor de Raad van State weren en de Raad kan zijn wettigheidstoezicht hierop uitoefenen.

Het zesde middel is derhalve niet ontvankelijk.

G. Zevende middel

Standpunt van de partijen

56. De verzoeker voert in het middel de schending aan van het zorgvuldigheidsbeginsel, doordat uit de voorgaande middelen blijkt dat er geen

ernstige en afdoende vergelijking van zijn titels en verdiensten heeft plaatsgevonden.

57. De verwerende partij antwoordt dat het middel niet ontvankelijk is, omdat het geen voldoende duidelijke omschrijving bevat van de overtreden rechtsregel en van de wijze waarop die regel door de bestreden beslissingen wordt geschonden.

Hoe dan ook blijkt volgens de verwerende partij uit de weerlegging van de vorige middelen dat de verzoeker terecht niet geschikt werd geacht, zodat zijn titels en verdiensten niet met die van de bevorderde kandidaat dienden te worden vergeleken.

58. De verzoeker repliceert dat hij op verschillende plaatsen in zijn inleidend verzoekschrift en memorie reeds heeft uiteengezet dat het zorgvuldigheidsbeginsel is geschonden.

Beoordeling

59. De verzoeker stelt in zijn verzoekschrift met betrekking tot het middel dat hij de schending van het zorgvuldigheidsbeginsel aanvoert en hij vermeldt tevens op welke wijze die schending zich volgens hem heeft voorgedaan, namelijk doordat er geen ernstige en afdoende vergelijking van zijn titels en verdiensten heeft plaatsgevonden.

Het middel moet dan ook worden beschouwd als een rechtsmiddel in de zin van artikel 2, § 1, 3°, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

Het middel is dan ook ontvankelijk.

60. Vermits hiervóór bij de bespreking van het derde middel reeds werd vastgesteld dat de titels en verdiensten van de verzoeker niet dienden te worden vergeleken met deze van de benoemde kandidaat, aangezien hij eerder ongeschikt was verklaard (zie randnummer 47), moet worden besloten tot de ongegrondheid van het zevende middel.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoeker wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op 175 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 21 november 2011, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

André Vandendriessche,	kamervoorzitter,
Daniël Moons,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,

bijgestaan door

Vera Wauters,	griffier.

De griffier **De voorzitter**

Vera Wauters **André Vandendriessche**