

Vergaderjaar 2008–2009

**31 293**

**Primair Onderwijs**

**Nr. 47**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2009

In het algemeen overleg over de kwaliteit van het onderwijs in regionaal en stedelijk gebied d.d. 3 juni 2009 heeft staatssecretaris Dijkema, naar aanleiding van een vraag van het lid Pechtold (D66), toegezegd dat de Kamer door mij schriftelijk wordt geïnformeerd over de mogelijkheden van schoolbesturen voor het voeren van een effectief mobiliteitsbeleid in relatie tot de rechtspositieregeling. Met deze brief geef ik invulling aan deze toezegging.

De secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder de regelingen omtrent aanstelling, overplaatsing en ontslag, zijn in het voortgezet onderwijs reeds per 1 augustus 1996 gedecentraliseerd en in het primair onderwijs per 1 augustus 2006. De betreffende regelingen zijn derhalve een zaak van de sociale partners in de betreffende sectoren en zijn te vinden in de decentrale cao's. De werkgeversorganisaties in de genoemde sectoren sluiten deze cao's af met de werknemersorganisaties namens de individuele onderwijswerkgevers. Indien deze werkgevers belemmeringen ervaren in de onderwijscao's, kunnen zij dit inbrengen bij hun werkgeversorganisatie. De afspraken in de decentrale cao's zijn van toepassing op zowel werknemers in het bijzonder als openbaar onderwijs. Voor laatstgenoemde werknemers worden de afspraken in de cao als rechtspositiereglement vastgesteld en van toepassing verklaard.

Wat betreft de inhoud van de decentrale onderwijscao's merk ik nog het volgende op. De decentrale afspraken moeten passen binnen het wettelijk kader. Op basis van de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra en de Wet op het voortgezet onderwijs wordt onderwijspersoneel benoemd dan wel aangesteld bij het bevoegd gezag, de zogeheten bestuursbenoeming. Deze bestuursbenoeming geldt voor alle scholen van een bepaalde onderwijssoort onder één bevoegd gezag. De bestuursbenoeming en daarbinnen de mogelijkheid van verplaatsing naar een andere school binnen die bestuursbenoeming, biedt gelegenheid een flexibel personeelsbeleid te voeren, vergroot de mobiliteit en kan leiden

tot minder frictie in het personeelsbestand. Materieel bestaat hierbij geen onderscheid tussen het openbaar en bijzonder onderwijs.

Evenals in cao's in andere arbeidsmarktsectoren bevatten de onderwijscao's rechten en plichten voor zowel de werkgever als de werknemer. De meeste bepalingen in deze cao's gelden voor zowel de werknemer met een arbeidsovereenkomst (bijzondere scholen) als voor een werknemer met een aanstelling (openbare scholen). Wat betreft de bepalingen rond benoeming c.q. aanstelling en ontslag kunnen er verschillen optreden, bijvoorbeeld ten aanzien van de beroepsgang voor het personeel. Voor beide categorieën van personeel bieden de onderwijscao's ruimte voor een benoeming c.q. aanstelling voor bepaalde tijd. Dit biedt de werkgever de mogelijkheid om goed zicht te krijgen op het functioneren van een werknemer. In het kader van goed werkgeverschap dienen uiteraard vroegtijdig functioneringsgesprekken en beoordelingen plaats te vinden. In dit verband wijs ik op de algemene taken die in de onderwijscao's aan de werkgever zijn opgedragen ten aanzien van het voeren van goed personeelsbeleid.

Ook kennen de onderwijscao's voor beide categorieën personeel mogelijkheden voor het treffen van disciplinaire maatregelen. Verder bevatten de cao's voor het primair en voortgezet onderwijs bepalingen omtrent overplaatsing van een werknemer naar een andere instelling van de werkgever, ook in bepaalde situaties zonder zijn instemming, bijvoorbeeld in geval van disfunctioneren.

Ook de bevoegdheid tot het geven van ontslag is geregeld in de toepasselijke (decentrale) cao's. Bij een benoeming c.q. aanstelling voor onbepaalde tijd (een «vast dienstverband») kan de dienstbetrekking zonodig eenzijdig worden beëindigd op een van de in de cao genoemde ontslaggronden, zoals plichtsverzuim en onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie.

Er zijn verschillen aanwezig als het gaat om de beroepsgang van personeel van openbare en bijzondere scholen. Zo kan een werknemer in het bijzonder onderwijs tegen een ontslagbesluit in beroep bij de Commissie van Beroep waarbij de betreffende school is aangesloten of het ontslagbesluit aanvechten bij de Kantonrechter. In het openbaar onderwijs is de beroepsgang anders. In dat geval geldt de in de Algemene wet bestuursrecht opgenomen bezwaarprocedure. Tegen de beslissing op bezwaar kan beroep worden ingesteld bij de rechtbank sector bestuursrecht. In beide situaties (bijzonder en openbaar onderwijs) geldt dat het bij onvoldoende functioneren van groot belang is dat de werkgever het disfunctioneren van een medewerker tijdig signaleert zodat er tijdig en correct bijgestuurd dan wel ingegrepen kan worden. Bij nalatig of gebrekkig handelen door de werkgever, kunnen de gevolgen voor de werknemer, zoals gedwongen overplaatsing of ontslag, door de werknemer met succes worden aangevochten voor de rechter of Commissie van Beroep.

Het punt van de ambtelijke status is een zaak die in de eerste plaats de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aangaat. In dat kader verwijs ik naar de brief van 14 mei jl. (Kamerstuk 31 701, nr. 15) van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Tweede Kamer naar aanleiding van het bij die gelegenheid aan de Tweede Kamer gezonden «Onderzoek gevolgen eigenrisicodragen Werkloosheidswet en ambtelijk ontslagrecht voor arbeidsorganisaties bij overheid en onderwijs». De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties concludeert in genoemde brief dat het onderzoek geen aanleiding geeft om het systeem van eigenrisicodragen Werkloosheidswet en het ambtelijk ontslagrecht ter discussie te stellen. Zij onderneemt dan ook geen initiatieven in die richting. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties sluit echter niet uit dat in een of meer andere sectoren, zoals bij het onder-

wijs, om sectorspecifieke redenen wel een discussie over de ambtelijke status of het ontslagrecht zal worden gestart tussen de sociale partners in die sectoren.

Concluderend kan gesteld worden dat in de betreffende cao's een aantal goede instrumenten zijn opgenomen voor het voeren van een flexibel personeels- en mobiliteitsbeleid. Uiteraard kunnen de werkgevers zich altijd tot hun werkgeversorganisatie wenden als zij van mening zijn dat deze regelingen – in overleg met de werknemersvertegenwoordigers – anders zouden moeten worden vormgegeven of worden uitgebreid. Met betrekking tot de ambtelijke status en het ambtelijk ontslagrecht neemt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties vooralsnog geen initiatief tot wijziging. Zij sluit niet uit dat in één of meer sectoren, zoals de onderwijssectoren, in de komende jaren op grond van sectorspecifieke overwegingen een andere afweging gemaakt zal worden. Ik onderschrijf de opvatting van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties dat deze discussie in eerste instantie op sectorniveau dient te worden gevoerd. Het zijn de sociale partners in de sectoren zelf die moeten beoordelen en afwegen of en in hoeverre aanpassing van de ambtelijke status in hun sector wenselijk wordt geacht.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
R. H. A. Plasterk