

Wij krijgen een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. Wat zijn de consequenties?

In het kader van verdergaande professionalisering wordt steeds vaker overgegaan tot een Raad van Toezicht (RvT) en een College van Bestuur (CvB). De eerste wijziging die opvalt ten opzichte van een bestuur (met al dan niet een manager of bovenschools directeur daaronder) is de **eindverantwoordelijkheid**. In de oude situatie is het bestuur eindverantwoordelijk, in de nieuwe situatie is het CvB dat. In de praktijk wordt veelal het bestuur de RvT en de bovenschools directeur en management het CvB. De RvT **controleert** het CvB op hoofdlijnen, maar is niet meer direct verantwoordelijk. Hiertoe moeten de statuten van de vereniging of stichting wijzigen.

Bij een vereniging moet dit besluit eerst voorgelegd worden aan de leden van de vereniging. De mr of gmr heeft hier in eerste instantie geen bemoeienis mee. De gewijzigde statuten hoeven dan ook niet voorgelegd worden aan de (g)mr [formeel niet, maar wel ter informatie i.v.m. mogelijke wijziging van bevoegdheden die gevolgen hebben voor het managementstatuut]. Het gevolg van deze wijziging voor medezeggenschap is, dat de overlegpartner van de gmr meestal het CvB zal worden. Het gmr-reglement zal hier dus op aangepast moeten worden. Ook het managementstatuut (Wet Medezeggenschap Scholen (WMS) art 11 i) en het medezeggenschapsstatuut zal gewijzigd moeten worden. In het gmr-reglement dient dan beschreven te worden in welke gevallen de gmr nog overleg voert met de RvT en in het mr-reglement in welke gevallen de mr overlegt met het CvB.

Omdat de bovenschools directeur of manager eindverantwoordelijkheid krijgt, behoort het tot de mogelijkheden, dat deze een hoger salaris krijgen in de vorm van een nieuwe functie of in de vorm van beloningsdifferentiatie. In beide gevallen is daarvoor de instemming nodig van de personeelsgeleding van de gmr.

Dat is een verantwoordelijkheid die vaak als zwaar ervaren wordt door de gmr. Enerzijds is het goed als de scholen professioneel aangestuurd worden, anderzijds is daar de angst dat het ten koste gaat het primair proces? Mocht de gmr hier zijn handen niet aan willen branden of zich niet capabel genoeg acht, dan zijn er drie mogelijkheden.

- De personeelsgeleding van de gmr onthoudt zijn instemming. In dat geval moet de weg naar de geschillencommissie bewandeld worden. Daar wordt bekeken of de gmr in redelijkheid zijn instemming heeft onthouden. Als de gmr geen goede argumenten heeft, is de kans klein dat de geschillencommissie de gmr in het gelijk stelt.
- Een andere mogelijkheid is dat de gmr zich door de CNV Onderwijs Academie laat ondersteunen om een weloverwogen besluit te nemen.
- De laatste mogelijkheid vindt u in de CAO. In de CAO PO en de CAO VO is opgenomen dat de personeelsgeleding de personele consequenties van het invoeren van een CvB of wijzigen van formatie van het CvB overlaat aan het Decentraal Georganiseerd Overleg, het DGO. In dat geval nemen de vakbonden voor onderwijspersoneel dat deel van de onderhandelingen over van de gmr. Dit kan op verzoek van of het bevoegd gezag of de personeelsgeleding van de gmr. In de meeste gevallen zullen deze onderhandelaars vooraf contact opnemen met de gmr voor informatie, maar de onderhandelaars zijn geen marionetten van de gmr. De vakbondsonderhandelaars overleggen uiteindelijk niet namens de gmr, maar namens de leden van de vakbonden die werkzaam zijn op de scholen die onder het bestuur vallen.
In de CAO PO treft u de DGO-mogelijkheid aan in artikel 13.2, lid 6 en in de CAO VO in artikel 14.2, lid 1, sub a (reorganisatie).

Advies nodig? CNV Onderwijs Academie scholing@cnvo.nl • 030-751 1747
Of bel de MR lijn 0900-22 55 275 • e-mail mr-advies@cnvo.nl