

Capita Selecta XII. Uitsluiting van leden van de medezeggenschapsraad: mogelijkheden en onmogelijkheden

Inleiding

Leden van de medezeggenschapsraad (MR) zijn ouders en personeelsleden – en in het voortgezet onderwijs ook leerlingen – die zich zodanig betrokken voelen bij de school dat ze actief willen meedenken over het beleid van ‘hun’ school. Het zijn mensen die verder kijken dan alleen het eigen belang of het belang van hun eigen kind. Met hun verkiezing tot MR-lid hebben ze het vertrouwen van de andere ouders, personeelsleden of leerlingen gekregen. Juist die uitverkiezing brengt een aantal verplichtingen met zich mee. De achterbannen mogen verwachten dat de MR-leden, zoals dat zo mooi heet: ‘de uit het lidmaatschap voortvloeiende verplichtingen nakomen’. Dat houdt onder meer in dat ze de MR-taken gemotiveerd uitvoeren en zich collegiaal gedragen tegenover hun MR-collega’s. Het serieus voorbereiden en bezoeken van vergaderingen, luisteren naar de mening van anderen, discussiëren op basis van argumenten en openstaan voor communicatie met de achterban horen daar zeker bij. In verreweg de meeste gevallen gaat dat goed; in een enkel geval helaas niet. Een verschil van inzicht kan leiden tot wrijving tussen MR-leden onderling. Als dat escaleert en uitloopt op een conflict, doemt ineens de vraag op in hoeverre het eigenlijk mogelijk is in te grijpen als een MR-lid slecht functioneert en of een MR-lid kan worden uitgesloten van verdere deelname aan de MR. Dit artikel geeft een antwoord op deze vragen.

Gronden voor ingrijpen

Een verschil van mening tussen MR-leden onderling kan het MR-werk tot een moeizame aangelegenheid maken. Het wil echter níet zeggen dat er sprake is van slecht functioneren van één of meer MR-leden. Het is zeker geen reden voor het uitsluiten van een MR-lid. Ieder lid heeft immers recht op een eigen mening, voor het uitoefenen van de instemmings- en adviesbevoegdheden is geen unanimiteit vereist. MR-leden die het onderling oneens zijn, moeten er alert op zijn dat een verschil van mening een goede onderlinge relatie niet in de weg staat. Belangrijk is dat de bereidheid om met elkaar te praten blijft bestaan en dat de leden onderling respect hebben voor elkaars mening.

Verschillende opvattingen zijn dus *geen* grond voor maatregelen. Maar wat dan wel? In feite is het heel simpel: een MR-lid uitsluiten van het MR-werk is alleen *dán* mogelijk wanneer een MR-lid nalaat wat in de inleiding is omschreven als ‘het nakomen van de uit het lidmaatschap voortvloeiende verplichtingen’. Het moge duidelijk zijn dat er discussie mogelijk is over de vraag wanneer iemand die verplichtingen dan niet of onvoldoende nakomt. Om te voorkomen dat dat op zich weer een bron van verwarring en conflict wordt, is in artikel 28 van het modelreglement voor de medezeggenschapsraad (zoals opgenomen op www.infowms.nl) omschreven welke aspecten op zijn minst een reden vormen om eens een hartig woordje met een MR-lid te spreken. Concreet is daarvan sprake als een MR-lid:

- ernstig nalatig is in het naleven van de wet en van het medezeggenschapsreglement;

- de plicht tot geheimhouding schendt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijk karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden;
- een ernstige belemmering vormt voor het functioneren van de medezeggenschapsraad.

Een MR die het modelreglement hanteert kan op grond van dit artikel vaststellen dat een MR-lid onvoldoende functioneert. Ingrijpen is dan mogelijk. De projectgroep WMS adviseert alle MR'en om – ook als het modelreglement niet wordt gebruikt – de genoemde bepalingen in het reglement van de MR op te nemen.

Manieren om in te grijpen

Om te bepalen hóe er vervolgens kan worden ingegrepen, is het nodig opnieuw naar het modelreglement voor de MR te kijken. Er zijn namelijk geen wettelijke regels voor. Het modelreglement biedt in artikel 28 ook hiervoor een richtlijn. Een MR die het modelreglement hanteert – of soortgelijke bepalingen in het eigen reglement heeft opgenomen – heeft daarmee de volgende mogelijkheden.

Indien de MR-leden vinden dat één van hen tekortschiet in 'het nakomen van de uit het MR-lidmaatschap voortkomende verplichtingen' dan kan de MR besluiten de persoon in kwestie te wijzen op die verplichtingen. De overige MR-leden voeren dan een gesprek met het desbetreffende lid waarin ze hem duidelijk maken dat hij in hun ogen zijn verplichtingen onvoldoende nakomt. Het verdient aanbeveling daarbij afspraken te maken over de manier waarop de situatie en de samenwerking verbeterd kunnen worden, inclusief een termijn waarbinnen dat zou moeten gebeuren. Als er desondanks geen verbetering optreedt, kunnen de overige MR-leden de persoon verzoeken zich terug te trekken als MR-lid. Dat verzoek kan pas worden gedaan als minimaal tweederde van de MR-leden vindt dat dat de beste oplossing is. Toch blijft de macht van de overige MR-leden beperkt: ze kunnen zoals gezegd iemand *verzoeken* zijn zetel op te geven, maar het kan niet worden afgedwongen.

Het modelreglement geeft ook de geleding waaruit een onvoldoende functionerend MR-lid voortkomt een mogelijkheid tot ingrijpen. De leden van een geleding kunnen namelijk een persoon uit hun midden van deelname aan de MR uitsluiten. Ook hier is tweederde meerderheid noodzakelijk, maar dan van de betrokken geleding. Bij een geleding die uit slechts twee personen bestaat, zal daarvan overigens niet snel sprake zijn!

Een dergelijke uitsluiting is in wezen een schorsing. Een schorsing is altijd tijdelijk en kan hooguit drie maanden duren en het voornemen tot schorsing moet altijd schriftelijk aan de betrokken persoon worden meegedeeld. Pas als deze in de gelegenheid is gesteld zich, al dan niet in tegenwoordigheid van een raadsman, tegen de beschuldiging te verweren kan de schorsing daadwerkelijk ingaan.

De mogelijkheden om in te grijpen zijn in de praktijk dus beperkt. Een definitief royement is feitelijk niet mogelijk.

Na het ingrijpen

Een MR-lid kan na een indringend gesprek vrijwillig zijn zetel opgeven. Doet hij dat niet dan kan bemiddeling door een (externe) onafhankelijke persoon eventueel een oplossing bieden. Doet hij het wél, dan hebben de overblijvende leden tot taak de MR weer op sterkte te brengen met een nieuw lid, dat hopelijk wél zijn taken naar behoren uitvoert.

Een schorsing kan zoals gezegd ten hoogste drie maanden duren. Als er in de schorsingsperiode niets gebeurt om het functioneren van het geschorste lid èn om de onderlinge samenwerking in de MR te verbeteren, beginnen de moeilijkheden na afloop

van de schorsing waarschijnlijk weer van voor af aan. Het is daarom beter om een schorsingsperiode te beschouwen als een afkoelingsperiode, waarin wordt gepoogd om weer nader tot elkaar te komen als MR, inclusief het geschorste lid. De periode kan worden gebruikt om als MR vast te stellen wat de leden onderling van elkaar verwachten als het gaat om houding, gedrag en inzet. Dat vergt een behoorlijke dosis moed en zelfreflectie van de leden. Het is daarbij noodzakelijk om ook gedurende de periode van schorsing met respect met elkaar om te blijven gaan en het belang van de school voorop te blijven stellen. Als een MR er in zo'n periode in slaagt om de communicatie onderling te verbeteren en de situatie die aanleiding was voor de schorsing uit te praten, kan de MR na afloop van de schorsingsperiode gemotiveerd weer aan de slag. De medezeggenschap op de school is daar alleen maar bij gebaat. Zo beschouwd kan een onverkwikkelijk incident nog wel eens heel louterend zijn!

Tot slot

Een slecht functionerend MR-lid is een zaak van de MR en van de geleding waar de betrokken persoon uit voortkomt. De directeur van een school kan eventueel een bemiddelende rol spelen in een situatie waar disfunctioneren aan de orde is, maar schooldirectie noch bovenschoolse directie hebben enige stem in het besluit een lid op zijn opstelling met betrekking tot MR-zaken aan te spreken.

Namens de projectgroep WMS,
Marion Braat, beleidsadviseur Vereniging voor Openbaar Onderwijs

Juni 2008