



# Handreikingen voor functiewaardering in het Primair- en Voortgezet onderwijs

Een overzicht van relevante  
uitspraken en adviezen



Onderwijsgeschillen

## Colofon:

Deze publicatie vormt een aanzet tot inventarisatie en vergelijking van de uitspraken van voornamelijk de CAO-commissies LBC-FUWA en SGO-VO die per 1 januari 2009 gefuseerd zijn tot de Landelijke Bezwarencommissie functiewaardering. Bedoeld is hiermee zicht te geven op de wijze waarop zaken zijn beoordeeld door deze externe CAO-bezwarencommissies voor functiewaardering. Deze uitgave biedt daarnaast enig zicht op geschillen die aan het functiewaarderingsproces vooraf kunnen gaan of met dat proces nauwe samenhang vertonen. Zaken zoals de invoering van het functiebouwwerk, wijziging van de formatie of wijziging van de managementstructuur. Deze publicatie is met name bestemd voor degenen die zich beroepshalve bezig houden met functiewaardering en kennis hebben van het systeem.

1e Druk, februari 2010

Druk: Drukkerij A-twee BV, Waddinxveen  
Ontwerp: Grafisch Team Digipage BV, Leidschendam  
Fotografie: C. Ariens en M. de Boer  
Auteur: mr. S.J.F. (Stephan) Schellens, adjunct-secretaris Onderwijsgeschillen

Uitgave van:  
Stichting Onderwijsgeschillen  
Postbus 85191  
3508 AD Utrecht  
info@onderwijsgeschillen.nl  
www.onderwijsgeschillen.nl

Het overnemen en vermenigvuldigen van teksten uit deze uitgave is slechts geoorloofd na toestemming van de Stichting Onderwijsgeschillen.



# Funcfiewaardering

## Een overzicht van relevante uitspraken en adviezen

**Landelijke bezwarencommissie voor het openbaar en het algemeen toegankelijk onderwijs inzake functiewaardering**

**Landelijke bezwarencommissie functiewaardering VO**

**Landelijke bezwarencommissie functiewaardering**

**Bezwarencommissie CAO-VO**

**Landelijke Commissie voor Geschillen WMS**



# Inhoudsopgave

1

## **Inleiding** **3**

## **De regelingen voor functiewaardering in het VO** **4**

- Regeling bezwarenprocedures FUWA 1993
- CAO invoeringsregeling functiewaardering
- Openbaar en bijzonder onderwijs
- Uitspraak - Advies
- Toetsingskader
- Beoordelingsruimte
- Voorfase besluit
- Paritaire CAO-commissie
- Vergoeding van proceskosten
- Termijnen
- Samenwerkingsstichting
- Funciebouwwerk
- Bezwarencommissie CAO-VO
- Landelijke Commissie voor Geschillen WMS
- Welke commissie?

2

## **Karakter van FUWA-VO** **14**

- Opgedragen werk
- Voorbeeldfuncties
- Gelijkheid
- Funcatiebeschrijving
- Waarderen

3

## **Implementatie FUWA in de school** **20**

- Functioneringsgesprek
- Concept functiebeschrijving
- Schriftelijke bekendmaking
- Ondertekende functiebeschrijving
- Downgraden
- Reorganisatie
- Sollicitatie
- Geen budget
- De FUWA-procedure
- De rol van de interne bezwarencommissie
- Samenstelling IBC



# 4

- Horen
- Heroverweging
- Alle stukken naar partijen
- Extern bezwaar na verwijzing

## **Behandeling van het bezwaar door de externe commissie 28**

---

- Tijdigheid
- Loonvordering
- Bezwaar tegen FUWA-systematiek
- Bezwaar ondanks akkoord functiebeschrijving
- Verwijzing naar interne procedure
- Geen verwijzing naar interne procedure
- Tweemaal in bezwaar
- Functiebeschrijving aanpassen
- Commissie stelt zelf scores vast
- Peildatum
- Ambtshalve overweging

# 5

## **De Functiemix**

---

34

- Bezwaren tegen FUWA-VO
- Primair onderwijs
- Voortgezet onderwijs
- Functioneren
- Differentiatie
- Heterogene / complexe groepen
- Taakbeleid

# 6

## **Uitspraken over functies en overige zaken**

---

40

- TOA 6
- TOA 7
- TOA 8
- Docent ISK-NT2 op LC-niveau
- Docent speciale taken LC
- Docent Praktijkonderwijs LC
- Docent LC
- Docent LD
- Expertdocent LD
- Eindverantwoordelijkheid
  - onderwijskundig
  - financieel
  - beleidsontwikkeling
- Beleid niet lesgebonden uren

## **Lijst van afkortingen en begrippentoelichting**

---

46





# Inleiding

Per 1 januari 2009 zijn de CAO-commissies LBC-FUWA en SGO-VO gefuseerd. De daaruit voortgekomen Commissie draagt de naam Landelijke bezwarencommissie functiewaardering. Haar werkterrein is gericht op het primair onderwijs, het expertisewerk dat onder de CAO-PO valt, het VO met inbegrip van het Praktijkonderwijs, alsmede het Beroepsonderwijs en de volwasseneducatie. Het secretariaat van deze Commissie wordt verzorgd door de Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht.

Sinds de invoering van functiewaardering volgens het systeem van FUWA-VO hebben inmiddels meer dan 100 uitspraken opgeleverd, tenminste voor zover afkomstig van de 'oude' commissies LBC-FUWA en SGO-VO. Deze uitgave vormt een aanzet tot inventarisatie en vergelijking van de uitspraken van voornamelijk deze twee commissies. Bedoeld is hiermee zicht te geven op de wijze waarop zaken zijn beoordeeld door deze externe CAO-bezwarencommissies voor functiewaardering. Deze uitgave biedt daarnaast enig zicht op geschillen die aan het functiewaarderingproces vooraf kunnen gaan of met dat proces nauwe samenhang vertonen. Zaken zoals de invoering van het functiebouwwerk, wijziging van de formatie of wijziging van de managementstructuur.

De Commissies LBC-FUWA en SGO-VO hebben de afgelopen jaren een breed aanbod van kwesties uit het bijzonder onderwijs behandeld. Daarnaast is de LBC-FUWA een CAO-Commissie die veel openbaar onderwijs-zaken, dus met toepassing van de van de Algemene wet bestuursrecht, heeft behandeld.

De bedoeling van dit overzicht is niet om de interpretatie van het systeem van FUWA-VO en de daarbij behorende voorbeeldfuncties op limitatieve wijze te presenteren. Daarvoor is het systeem te uitgebreid en te veel aan veranderingen onderhevig. Met zekere regelmaat worden nieuwe voorbeeldfuncties toegevoegd en andere herschreven of verwijderd. En in de tweede plaats is het werk van de functiewaarderingcommissie te casuïstisch. De te beoordelen werkzaamheden van bezwaarden/werknemers zijn steeds anders. De functiebeschrijvingen kunnen per schoolbestuur afwijken van de voorbeeldfuncties. Bijkomende aspecten zoals de inmiddels tamelijk in het verleden liggende peildata van 1 augustus 2003 (VO) en 1 juli 2007 (Praktijkonderwijs) en de in de afgelopen jaren doorgevoerde organisatorische veranderingen binnen de scholen en schoolgemeenschappen zijn er nogal eens de oorzaak van geweest dat over de werkzaamheden van bezwaarde/werknemer een tamelijk diffuus beeld aan de Commissies werd voorgelegd. Door de hoeveelheid van adviezen zijn er inmiddels enige lijnen waarneembaar waarlangs de Commissie lijkt te oordelen. Getracht is om dit in een leesbare vorm in beeld te brengen.

Dit overzicht van adviezen en uitspraken is met name bestemd voor degenen die zich beroepshalve bezig houden met functiewaardering en kennis hebben van het systeem. De adviezen zijn in een geanonimiseerde versie te raadplegen op de website van Stichting Onderwijsgeschillen. Het adres is [www.onderwijsgeschillen.nl/functiewaardering/alle-jurisprudentie/](http://www.onderwijsgeschillen.nl/functiewaardering/alle-jurisprudentie/)



## Hoofdstuk 1

---

De regelingen voor  
functiewaardering in het VO

## Regeling bezwarenprocedures FUWA 1993

Op 15 juli 1993 is door de minister van Onderwijs de Regeling bezwarenprocedures functiewaardering personeel basisonderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs, verzorgingsinstellingen en centrale diensten vastgesteld.<sup>1</sup> Per 1 augustus 1993 werd als gevolg van deze Regeling het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (Rpbo) gewijzigd.<sup>2</sup> De scholen konden hun onderwijzend personeel vanaf die datum in normfuncties indelen. In een bijlage bij het Rpbo waren de functiebeschrijvingen en taakkenmerken van deze normfuncties opgenomen.<sup>3</sup> Van de in de taakkenmerken aangegeven functie-inhoud en functiewaardering kon niet worden afgeweken. Dit betekende dat bij benoeming in een normfunctie de door het bevoegd gezag aan de werknemer op te dragen taken overeen dienden te komen met de taken die waren vermeld in de taakkenmerken van de desbetreffende functie. Het schaalniveau van een normfunctie werd bepaald door de in het Rpbo normatief vastgestelde functie-inhoud.<sup>4</sup>

Personeel aan wie een niet-normfunctie was uitgereikt kon bedenkingen indienen bij het bevoegd gezag tegen de voorgenomen functiewaardering.<sup>5,6</sup> Na de vaststelling van de functie kon de medewerker vervolgens binnen 6 weken bezwaar instellen bij het bevoegd gezag dat gehouden was om binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaar advies te vragen bij de ingestelde bezwarencommissie.<sup>7</sup>

In de toelichting op de Regeling van 15 juli 1993 is aangegeven dat het niveau van niet-normfuncties bepaald diende te worden op basis van de aard en het niveau van de werkzaamheden die in de functie waren samengebracht, waarbij rekening gehouden moest worden met de voor het rijkspersoneel ter zake geldende normen in samenhang met de formatie.

De Regeling van 15 juli 1993 maakte geen onderscheid tussen openbaar en bijzonder onderwijs. De bezwarenregeling, met daarin het traject van voorgenomen besluit, bedenkingen, definitief besluit en bezwaar, was namelijk afgestemd op de toen voorgenomen aanpassing van de voor het rijkspersoneel geldende Regeling bezwarenprocedure functiewaardering aan de Algemene wet bestuursrecht.<sup>8</sup> En alhoewel de uitspraak van de bezwarencommissie het karakter had van een advies, diende het bevoegd gezag aan dat advies 'grote waarde te hechten'.<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Uitleg OenW-regelingen nr. 19, 8 september 1993

<sup>2</sup> Stb. 1993, 363

<sup>3</sup> bijlage R 11 vermeldt de functiebeschrijving en taakkenmerken van leraar A, B, en C, respectievelijk schaal 12, 11 en 10. Een recent overzicht van normfuncties en taakkenmerken is te vinden in de CAO-PO 2009, bijlage VII.

<sup>4</sup> Uitleg 19, Toelichting bij artikel 1

<sup>5</sup> Uitleg 19, artikel 3

<sup>6</sup> Bezwaarschriften werden o.a. ingediend over de functies locatiedirecteur, onderwijsdirecteur, afdelingsdirecteur, connector beheer, adjunct-directeur/hoofd P&O, hoofd automatisering, hoofd financiën, conciërge, medewerker leerlingadministratie

<sup>7</sup> Uitleg 19, artikel 4

<sup>8</sup> Uitleg 19, Toelichting algemeen

<sup>9</sup> Uitleg 19, Toelichting artikel 4

## CAO invoeringsbepalingen functiewaardering

In de CAO-VO 2003-2005 zijn de invoeringsbepalingen voor FUWA-VO opgenomen.<sup>10</sup> Als gevolg van de nieuwe systematiek verviel de beperking dat de FUWA-Commissies zich enkel zouden richten op bezwaren tegen niet-normfuncties. Met de invoering van FUWA-VO kwamen de normfuncties immers te vervallen. De werknemer die het niet eens was met de beschrijving of waardering van zijn functie of tegen de in het kader van de invoering van FUWA-VO toegepaste procedure kon bezwaar aantekenen bij de landelijke Commissies functiewaardering waar zijn werkgever bij was aangesloten.<sup>11</sup>

In 2004, 2005 en de eerste helft van 2006 werden door de LBC-FUWA overwegend adviezen uitgebracht over bezwaarschriften tegen functies van onderwijsondersteunend personeel.

Dit beeld veranderde in de loop van 2006 toen de LBC-Commissie een groot aantal bezwaren ontving over de functie docent Vmbo die een bevoegd gezag in zijn functiebouwwerk had opgenomen. Indien die bezwaren buiten beschouwing worden gelaten stemt het beeld van de ingediende bezwaarschriften overeen met hetgeen hierover in een onderzoek van de AOb en ITS uit november 2005 naar voren kwam, namelijk dat de meeste bezwaren voortkomen uit OOP-functies.<sup>12</sup>

## Bijzonder onderwijs - Openbaar onderwijs

### *Uitspraak - Advies*

De Regeling bezwarenprocedure uit 1993 maakte geen onderscheid tussen openbaar en bijzonder onderwijs. In de Cao-regeling van FUWA-VO en -PO zijn, wat de bezwarenprocedure betreft, wel verschillende regelingen van kracht. Het karakter van de uitspraak is daarbij een opvallend verschil. De uitspraak van de externe Commissie bij een procedure binnen het bijzonder onderwijs leidt tot een bindende uitspraak voor werkgever en werknemer. Komen partijen er daarna niet uit, dan staat de weg open naar de gewone rechter. De externe bezwarenprocedure binnen het openbaar onderwijs leidt tot een advies aan het bevoegd gezag. Tegen het besluit dat het bevoegd gezag vervolgens neemt, staat beroep open op grond van de Algemene wet bestuursrecht.

## Toetsingskader

### *Bijzonder onderwijs*

In het bijzonder onderwijs toetst de LBC naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd en de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.<sup>13</sup>

Omdat met het bindend advies de proceduremogelijkheden voor de werknemer eindigen,

<sup>10</sup> Invoeringsbepalingen functiewaardering *Praktijkonderwijs: de CAO-VO 2006-2007; primair onderwijs: de CAO-PO 2006-2008; beroepsopleiding en volwasseneneducatie: de CAO-BVE 1998-1999*

<sup>11</sup> CAO-VO 2003-2005 hoofdstuk 5

<sup>12</sup> *Enquete functiewaardering voortgezet onderwijs, 30 november 2005, Nico van Kessel (ITS) en Robert Sikkes (AOb), pagina 9*

<sup>13</sup> CAO-VO 2003-2005, artikel 5.3 lid 3; zo ook F07.005

is de LBC-Commissie kritisch op het voortraject bij de interne commissie. Omdat het bezwaarschrift bij het bijzonder onderwijs direct leidt tot een bindende uitspraak heeft het niet de voorkeur om de interne procedure over te slaan, zodat er geen verlies van instantie plaatsvindt. In een uitspraak hierover gaf de LBC aan dat, zeker waar er niet in een interne bezwarenprocedure is voorzien, er voor het bevoegd gezag een extra verplichting bestaat om in geval van een wijziging van het functieboek correcte informatie aan het betrokken personeel te geven en gelegenheid te bieden tot nadere toelichting en overleg.<sup>14</sup>

### ***Openbaar onderwijs***

In het openbaar onderwijs brengt de LBC een advies uit binnen de toetsingskaders van de Awb omdat de werknemer bij deze Commissie bezwaar kan indienen zoals bedoeld in de Awb, tegen een besluit van de werkgever betreffende de waardering van zijn functie of de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden.<sup>15</sup> Het toetsingskader van de Awb-adviescommissie is ruim.<sup>16</sup> Het bevoegd gezag dient het besluit waartegen het bezwaarschrift is gericht, volledig te heroverwegen, conform het bepaalde in artikel 7:11 Awb.

## **Beoordelingsruimte**

De heroverweging volgens de Awb beperkt zich niet tot vragen van rechtmatigheid maar dient zich ook uit te strekken tot kwesties van beleid. De Commissie is bevoegd dit beleid volledig te toetsen omdat zij conform het bepaalde in artikel 7:13 Awb de heroverweging van het bevoegd gezag voorbereidt. Zo merkte de LBC op dat de keuze voor het FUWA-VO-systeem van beschrijving en waardering van functies een beleidsbeslissing betreft die het bevoegd gezag behoort te nemen. Aangezien de bezwaarprocedure gericht is op een volledige heroverweging is die beleidsbeslissing als zodanig ook onderwerp van die heroverweging.<sup>17</sup> De LBC heeft dit ruime toetsingskader uit de Awb soms ook laten doorklinken in haar adviezen die betrekking hadden op het bijzonder onderwijs. Zo woog zij af of door de werkgever bij de werknemer de verwachting was gewekt dat deze aanspraak kon maken op een bepaalde functie.<sup>18</sup> Verder week de LBC in een zaak uit het bijzonder onderwijs af van de vastgestelde peildatum hetgeen eveneens zou kunnen wijzen op het ruime toetsingskader van de Awb.<sup>19</sup> Ook argumenten zoals ongelijke behandeling heeft de LBC zonder onderscheid te maken tussen openbaar of bijzonder onderwijs, betrokken in haar overwegingen.<sup>20</sup> Toch maakt deze Commissie in haar overwegingen wel enig onderscheid tussen bezwaarschriften die zich binnen de kaders van het openbaar onderwijs dan wel

<sup>14</sup> F06.047

<sup>15</sup> CAO-VO 2003-2005, artikel 5.4 lid 3 en 4

<sup>16</sup> F08.006

<sup>17</sup> F05.026. Volgens de werknemer was er voor docenten die zich richten op lesgeven te weinig carrièreperspectief. Daarentegen werden managementtaken overgewaardeerd. De LBC meende dat de wijze waarop het bevoegd gezag aan het functiewaarderingssysteem vorm had gegeven op zichzelf geen aanleiding tot herziening gaf. Voor zover managementtaken overgewaardeerd zouden zijn, merkte de Commissie op dat in het FUWA-systeem een zwaar accent is gelegd op andere aspecten dan de louter lesgevende taak van een docent. Het gaat daarbij echter niet alleen om managementtaken. Niet alles wat buiten de rechtstreekse lesgevende taak valt, is immers management, zoals bijvoorbeeld uit de LC-functie valt af te leiden.

<sup>18</sup> F06.050. De Commissie liet overigens in het midden wat zij zou doen als vast kwam te staan dat die verwachting was gewekt.

<sup>19</sup> F06.023 en F07.011/104042: In beide gevallen was de werknemer na de peildatum hoger ingeschaald werk gaan doen.

<sup>20</sup> F06.036, openbaar onderwijs, over schending van het motiverings-, vertrouwens-, en gelijkheidsbeginsel; F06.052 voor bijzonder onderwijs over schending van het gelijkheidsbeginsel

het bijzonder onderwijs bevinden. De LBC oordeelde in een zaak betreffende het bijzonder onderwijs dat zij geen taak heeft bij de algemene beleidskeuze voor een bepaald functie-waarderingsstelsel behalve indien die keuze in strijd zou zijn met het recht.<sup>21</sup> De SGO-VO formuleerde dit iets anders. De inrichting van het functiebouwwerk behoort tot de beleidsvrijheid van de werkgever en staat tijdens een fuwa-bezwaar niet ter discussie.<sup>22/23</sup> De SGO-VO laat argumenten zoals (on)gelijke behandeling buiten het oordeel over het fuwa-bezwaar: voor een onderzoek naar de vraag of een groep docenten in het kader van de invoering van FUWA-VO ongelijk is behandeld, leent de procedure voor deze commissie zich niet.<sup>24</sup> Toch lijkt ook deze commissie niet erg strikt om te gaan met de aard van de in bezwaar opgeworpen argumenten. Kaderstellend voor haar oordeel is of de werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd, de beschrijving van de functie past bij de opgedragen taken en of de werkgever op juiste wijze de in het invoeringsplan beschreven procedure, voor zover die betrekking heeft op de werknemer, heeft gevolgd. De SGO-VO zag geen bezwaar om binnen dat kader de stelling te behandelen dat het invoeringsplan van de werkgever onvoldoende maatwerk had geboden omdat een competentiematrix ontbrak waarmee kon worden beoordeeld waar iedere docent zich bevond in zijn professionele ontwikkeling.<sup>25</sup>

## Voorfase besluit

Bij gebreken in de voorfase ligt een terugverwijzing voor de hand. Dit pleit ervoor om altijd gebruik te maken van een interne commissie, ook wanneer de CAO daartoe niet verplicht. Temeer omdat een interne, schoolnabije commissie in de regel beter zicht heeft op de werkelijke werkzaamheden van de werknemer en de verhoudingen binnen de school dan de externe commissie.<sup>26</sup> In deze kwestie was de interne commissie van oordeel dat de waardering van de functie onvoldoende in overeenstemming was met de zwaarte van de werkzaamheden en had geadviseerd de functie opnieuw te laten waarderen maar verzuimde om daarna nog een definitief oordeel te geven over het bezwaar. De LBC besloot dat de besluitvorming terug diende te gaan naar de fase van het voorgenomen besluit.

De invoeringsbepalingen in het PO en Praktijkonderwijs verplichten niet tot het inrichten van een interne commissie. In het VO is de verplichting van de interne commissie slechts bij de invoeringsbepalingen opgenomen.

De SGO-VO heeft over de interne procedure uitgesproken dat zij in principe niet afwijkt van de feiten die gedurende die fase van de procedure zijn vastgesteld.<sup>27</sup> Als de onderbouwing ten aanzien van die feiten echter ontbreekt ervaart de SGO-VO geen belemmering om van het advies van de interne commissie af te wijken.<sup>28</sup> In deze zaak had de interne commissie in haar advies vastgesteld dat de werknemer Senior leraar (schaal 12) was, maar had dit ontoereikend gemotiveerd in het advies. Er bleek geen zittingsverslag te zijn opgesteld

<sup>21</sup> F06.018

<sup>22</sup> 103116, 24 maart 2006; ook 103225, 18 augustus 2006

<sup>23</sup> CRvB 16 juli 2009 07/2074 AW: De Raad overweegt met betrekking tot de bevoegdheid van het college van bestuur om zelf zijn formatie vast te stellen, dat appellants grief niet kan slagen omdat de voorbeeldfunctie Docent LC niet voorkomt in het functiebouwwerk van de school.

<sup>24</sup> 102482, 19 oktober 2004

<sup>25</sup> 103225, 18 augustus 2006

<sup>26</sup> F04.007

<sup>27</sup> 102061-102062-102064, 5 november 2002: het betrof overigens een uitspraak in een gevoegd BVE-bezwaar.

<sup>28</sup> 103071, 28 april 2006

dat licht had kunnen werpen op de motieven van de interne commissie. De SGO-VO was zelf van oordeel dat de werknemer niet voldeed aan de schaal-12-criteria en verklaarde het bezwaar ongegrond.

Op grond van het hiervoor geschetste toetsingskader van de Commissies in openbaar en bijzonder onderwijs ontstaat het beeld dat zij bij functiewaarderingsgeschillen toch vooral het dispuut tussen werkgever en werknemer zoveel als redelijkerwijze mogelijk, wensen te behandelen, hetgeen lijkt te passen bij het karakter van deze in de CAO aangewezen bezwaarinstanties met een onafhankelijk voorzitter en twee leden waarvan een van werknemers- en een van werkgeverszijde.

## Vergoeding van proceskosten

De Awb en het Besluit proceskosten bestuursrecht maken het mogelijk om bij een FUWA-procedure in het openbaar onderwijs een beroep te doen op een vergoeding voor gemaakte kosten. Het gaat daarbij in de meeste gevallen om een vergoeding van de kosten van door een derde beroepsmatig verleende rechtsbijstand. Bij overschrijding van de redelijke procestermijn (meer dan vier jaar voor de procedure vanaf bezwaar, naar beroep tot en met hoger beroep) bestaat de mogelijkheid voor vergoeding van schade wegens het ondergaan van spanning en frustratie als gevolg van de lange duur van de procedure.<sup>29</sup>

In het kader van de Awb kan de Commissie op een dergelijk verzoek van de werknemer een advies geven. Het Besluit is op het bijzonder onderwijs niet van toepassing.

De LBC verwees bij de behandeling van dit onderdeel van het bezwaar naar de criteria van artikel 7:15 2e en 3e lid Awb. Het verzoek dient te zijn gedaan voordat het bestuursorgaan op het bezwaar heeft beslist en er moet sprake zijn van herroeping van het bestreden besluit wegens aan het bestuursorgaan te wijten onrechtmatigheid.<sup>30</sup> Volgens het Besluit proceskosten bestuursrecht komen ook verletkosten, zoals tijdverzuim doordat men vrijaf moest nemen voor het bijwonen van een zitting en de heen- en terugreis, voor vergoeding in aanmerking.<sup>31</sup>

## Termijnen

De invoeringsregeling van FUWA-VO bepaalt dat de werknemer binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling van de werkgever, bezwaar kan aantekenen bij de interne commissie. Dezelfde termijn geldt voor het aantekenen van bezwaar bij de externe bezwarencommissie.<sup>32</sup>

Wat de externe procedure betreft is het verschil tussen deze twintig-dagen-termijn voor het bijzonder onderwijs, en de Awb-termijn van zes weken voor het openbaar onderwijs door

<sup>29</sup> CRvB 16 juli 2009, 07/2074 AW: Vanaf de ontvangst van het bezwaarschrift van appellant van 20 januari 2005 tegen het primaire besluit van 13 december 2004 tot aan de datum van deze uitspraak zijn bijna 4 jaar en 7 maanden verstreken. Dit moet als een overschrijding van de redelijke termijn worden aangemerkt. Daarbij is in aanmerking genomen dat noch in de zaak zelf, die niet als complex is aan te merken, noch in de opstelling van appellant een rechtvaardiging voor de lange duur van de procedure kan worden gevonden. De Raad ziet in dit geval geen aanleiding de redelijke termijn voor de procedure als geheel te stellen op een andere termijn dan vier jaar

<sup>30</sup> Toegewezen in F06.030 en F08.006; afgewezen voor het bijzonder onderwijs in F07.001.

<sup>31</sup> Artikel 1.d. Besluit proceskosten bestuursrecht, 22 december 1993.

<sup>32</sup> CAO-VO 2003-2005, artikel 5.5 lid 3a en 3c

de externe bezwarencommissie functiewaardering voor PO, VO en BVE in haar reglement rechtgetrokken. Volgens artikel 2 moet een bezwaarschrift worden ingediend binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na de dag waarop het besluit waartegen het bezwaar is ingediend, aan de werknemer is verzonden of uitgereikt.<sup>33</sup> De termijn van twintig werkdagen voor de interne commissie blijft hiermee overigens onveranderd.

Voor het openbaar onderwijs golden volgens de invoeringsbepalingen van de CAO-VO ook termijnen van twintig werkdagen.<sup>34</sup> De LBC-Commissie heeft uitgesproken dat in plaats van twintig werkdagen de Awb-termijn geldt van zes weken.<sup>35</sup> Derhalve zes weken voor het maken van bedenkingen bij de interne commissie, alsmede zes weken voor het indienen van bezwaar bij de externe Commissie.

Voor het openbaar onderwijs geldt vervolgens dat het bestuursorgaan binnen zes weken beslist, of, indien een adviescommissie zoals bedoeld in artikel 7:13 Awb (de externe FUWA-Commissie) is ingesteld, binnen twaalf weken na ontvangst van het bezwaarschrift.<sup>36</sup> Deze termijn wordt opgeschort indien aan appelland een termijn is geboden tot verzuimherstel. Het bestuursorgaan kan de beslissing maximaal vier weken verdagen. Zij behoort daar schriftelijk mededeling van te doen. Verder uitstel is mogelijk voor zover de indiener van het bezwaarschrift daarmee instemt en andere belanghebbenden daardoor niet in hun belangen kunnen worden geschaad of ermee instemmen. Artikel 7:10 Awb waarin dit is bepaald is niet van openbare orde<sup>37</sup> en is dus niet van een dusdanig fundamenteel karakter dat de bestuursrechter daar altijd aan zou behoren te toetsen.<sup>38</sup> Alhoewel de termijnoverschrijding van artikel 7:10 Awb voor het bevoegd gezag dus niet direct fataal is, moet wel rekening worden gehouden met de halfjaartermijn die de Centrale Raad van Beroep noemt in zijn uitspraak van juli 2009 (zie noot 23). De CRvB rekent in het algemeen met een vergoeding van € 500,- per half jaar of een deel daarvan waarmee de redelijke termijn is overschreden.<sup>39</sup>

Indien de externe adviescommissie onverhoopt niet op tijd haar advies uitbrengt vormt dit een belemmering voor het bevoegd gezag om te beslissen op het bezwaar.<sup>40</sup> Artikel 3:6 lid 2 Awb bepaalt in het algemeen dat wanneer een adviseur van het bestuursorgaan zijn advies niet tijdig uitbrengt, er desondanks een besluit kan worden genomen. Echter, deze bepaling is niet van toepassing indien het bestuursorgaan een adviescommissie van artikel 7:13 Awb heeft ingeschakeld, zoals blijkt uit artikel 7:14 Awb.

De invoeringsregeling voor FUWA-PO bepaalt dat voor zowel de interne als de externe procedure een termijn geldt voor het indienen van bezwaar van zes weken.<sup>41</sup> Indien wordt gekozen voor de inrichting van een interne procedure, dan is het modelreglement van de interne bezwarencommissie uit de CAO van toepassing.<sup>42</sup> Die bepaalt dat de voor de

<sup>33</sup> Reglement Landelijke bezwarencommissie functiewaardering PO, VO en BVE, in werking getreden 1 april 2009

<sup>34</sup> CAO-VO 2003-2005, artikel 5.7 lid 3a en 3c

<sup>35</sup> F04.005: artikelen 6:7, 8 en 9 Awb.

<sup>36</sup> Kamer II 2008-2009, 31751, Stb. 2009, 384

<sup>37</sup> P.J.J. van Buuren, commentaar bij artikel 7:10 Awb: P.J.J. van Buuren en T.C. Borman (red), *Algemene wet bestuursrecht*, Deventer: Kluwer 2007.

<sup>38</sup> J.H. Jans, inaug. RUG 31 mei 2005

<sup>39</sup> CRvB 26 januari 2009, BH 1009

<sup>40</sup> Artikelen 7:13, 7:14 en 3:6 Awb.

<sup>41</sup> CAO-PO 2006-2008, artikelen 5.5 en 5.6

<sup>42</sup> artikel 5.5 lid 3 CAO-PO 2006-2008

instelling vastgestelde vakanties niet meetellen voor de in het modelreglement genoemde termijnen.<sup>43</sup> De termijn van zes weken waarbinnen bij de interne commissie bezwaar moet zijn ingediend is ook in het modelreglement opgenomen waardoor de totale termijn waarbinnen bij de interne commissie bezwaar kan worden gemaakt, vanwege de zomervakantie kan oplopen tot zo'n twaalf weken.<sup>44</sup>

## Funciebouwwerk

### *Bezwarencommissie CAO-VO*

De Bezwarencommissie CAO-VO wordt in stand gehouden door partijen bij de CAO-VO. Deze commissie strekt haar werkzaamheden uit over scholen voor voortgezet onderwijs die worden in stand gehouden door een werkgever die gebonden is aan de CAO-VO. De commissie neemt kennis van geschillen als omschreven in art. 20.3 en 20.4 van de CAO-VO 2008-2010. Het betreft geschillen tussen de werkgever en de PMR (personeelsgeleding medezeggenschapsraad). Op verzoek van de werkgever oordeelt de Commissie over instemmingsgeschillen met betrekking tot, voor zover hier van belang, en de invulling van het funciebouwwerk.

Voorafgaand aan het beschrijven en waarderen van functies stelt de werkgever in overleg met de P(G)MR het funciebouwwerk vast.<sup>45</sup> Indien de P(G)MR niet instemt met de invulling van het funciebouwwerk en de werkgever toch tot uitvoering van zijn voornemen wil overgaan, kan de werkgever het ontbreken van instemming voorleggen aan de Bezwarencommissie CAO-VO die daarover een partijen bindend oordeel geeft.<sup>46</sup>

In een zaak over de in het funciebouwwerk opgenomen directiefuncties was deze commissie van oordeel dat de werkgever bij afweging van de betrokken belangen en rekening houdend met de omstandigheden van het geval niet in redelijkheid tot het voorgestelde funciebouwwerk had kunnen komen.<sup>47</sup> Zij merkte onder meer op dat de vaststelling van functies van de centrale directie aangemerkt dient te worden als de invulling van de functie-categorie bovenschools management in het samenhangend geheel van het funciebouwwerk. Juist ten aanzien van die invulling van het funciebouwwerk heeft de P(G)MR een instemmingsbevoegdheid. In deze kwestie waren er voor de PGMR redenen om te twijfelen aan de juiste invulling van de centrale directie in het funciebouwwerk. Die redenen hadden betrekking op het gegeven dat de desbetreffende functies geen voorbeeldfuncties waren, FUWA-VO geen directiefunctie schaal 17 kent, het Kaderbesluit VO in beginsel uitgaat van directiefuncties tussen schaal 12 en 16, de CAO-VO niet voorziet in functies boven schaal 16 en in de functiebeschrijvingen verantwoordelijkheden waren opgenomen die niet logisch aansloten op het bestuursmodel en bestuurs- en directiereglement. De PGMR had derhalve terecht zijn instemming aan de voorgestelde invulling van het funciebouwwerk onthouden. Na deze uitspraak besloot de werkgever zijn besluit te handhaven en gaf een onderzoeksopdracht die zich richtte op de procedure van de externe functiewaarderingsadviseur. De

<sup>43</sup> artikel 9.1, Modelreglement IBC behorende bij hoofdstuk 5 van de CAO-PO 2006-2008

<sup>44</sup> artikel 4.1 Modelreglement IBC

<sup>45</sup> Volgens de invoeringsbepalingen kan het overleg hierover ook met de centrales worden gevoerd, indien de werkgever of de P(G)MR dit wenst: CAO-VO 2003-2005 artikel 5.4 lid 5

<sup>46</sup> CAO 2008-2010 artikelen 20.2 en 20.3

<sup>47</sup> 103195, 24-07-2006

commissie merkte hierover in het tweede instemmingsgeschied op dat niet het advies van de externe deskundige maar het besluit van de werkgever de redelijkheidstoets moet kunnen doorstaan. Mede vanwege de discrepantie die ook toen nog bestond tussen het bestuursmodel en het bestuurs- en directiereglement werd ook deze kwestie in het voordeel van de PGMR beslist.<sup>48</sup>

## **Landelijke Commissie voor Geschillen WMS**

Alhoewel in de CAO is bepaald dat de beoordeling van een geschil over de invulling van het functiebouwwerk een exclusieve bevoegdheid betreft van de Bezwarencommissie CAO-VO, blijkt dat niet elk geschil met betrekking tot de invulling van het functiebouwwerk leidt tot een beoordeling door die commissie.<sup>49</sup> Het hangt er maar vanaf hoe de aard van het geschil wordt getypeerd. Het geschil kan bijvoorbeeld gepresenteerd worden als wijziging van de samenstelling van de formatie.<sup>50</sup> In een dergelijke door de LCG-WMS behandelde zaak ging het over de opname in het functiebouwwerk van de functie directeur bedrijfsvoering. Op grond van artikel 12 onder b WMS heeft de PMR instemmingsrecht ten aanzien van de wijziging of samenstelling van de formatie. Het criterium hierbij is of de PMR in redelijkheid tot het onthouden van instemming heeft kunnen komen of dat sprake is van zwaarwegende omstandigheden die het voorstel van het bevoegd gezag rechtvaardigen.<sup>51</sup>

Een geschil over het functiebouwwerk kan ook worden gepresenteerd als wijziging van het managementstatuut. In een door de LCG-WMS behandelde kwestie betrof het een voorstel -harmonisatie functiehuis- waarbij, in afwijking van de tot dan toe geldende situatie, elke school/onderwijskundige eenheid een eigen directeur zou krijgen die rechtstreeks viel onder de bestuursmanager. Het geschil hierover werd door de LCG-WMS geschaard onder de aangelegenheid 'wijziging van het managementstatuut' als genoemd in artikel 11 onder i WMS. De LCG-WMS achtte het voorstel van gemeenschappelijk belang voor alle scholen van het bevoegd gezag, derhalve een adviesrecht voor de GMR. Aan de MR van de afzonderlijke scholen die van het voorstel directe gevolgen zouden ondervinden kent de WMS volgens de Commissie instemmingsrecht toe.<sup>52</sup> Uitspraken van de LCG-WMS zijn bindend.<sup>53</sup>

### **Welke commissie ?**

De keuze door welke commissie de werkgever het geschil wenst te laten beoordelen kan van tal van factoren afhangen. Zo kunnen de beroepsmogelijkheden of juist het ontbreken daarvan een rol spelen. Tegen de uitspraak van de LCG-WMS staat beroep open bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam terwijl de procedure van de bezwarencommissie CAO-VO geen mogelijkheid van beroep kent. De WMS biedt de mogelijkheid dat de commissie aan partijen een bemiddelingsvoorstel voorlegt,<sup>54</sup> terwijl de CAO die optie voor de Bezwarencommissie CAO-VO niet vermeldt.

<sup>48</sup> 103519, 19-10-2007

<sup>49</sup> Dat was in 2003 al zo: artikel 14.2 CAO-VO 2003-2005, thans artikel 20.2.2 CAO 2008-2010

<sup>50</sup> LCG-WMS 08.013, 26 juni 2008, zie voor een uitspraak onder het oude regime van de Wet Medezeggenschap Onderwijs 1992: LGC-WMO G741, 3 december 2006

<sup>51</sup> art. 32 lid 3 WMS

<sup>52</sup> LCG-WMS 08.021, 7 januari 2009

<sup>53</sup> artikel 32, lid 3 WMS

<sup>54</sup> artikel 32, lid 3 WMS

Tussen beide commissies lijken er verschillen te bestaan ten aanzien van de termijn van indienen van het geschil en de gevolgen van termijnoverschrijding. Volgens de WMS dient het bevoegd gezag binnen drie maanden de medezeggenschapsraad mee te delen of het voorstel wordt ingetrokken of wordt voorgelegd aan de LCG-WMS. Vervolgens dient binnen zes weken het geschil aanhangig te zijn gemaakt. Overschrijding van deze termijnen leidt ertoe dat het voorstel is vervallen.<sup>55</sup>

In de CAO-VO ontbreekt een dergelijke termijnbepaling voor de behandeling van geschillen door de Bezwarencommissie CAO-VO. In het Reglement van deze commissie zijn de termijnen van drie maanden en zes weken uit de WMS echter overgenomen voor wat betreft de besluitvorming rond het voornemen tot invulling van het functiebouwwerk.<sup>56</sup> Desondanks kunnen deze termijnen veel langer zijn omdat volgens het Reglement voor de berekening van de termijnen de voor de desbetreffende instelling geldende vakantieperiodes niet worden meegerekend.<sup>57</sup> De WMS-bepaling dat termijnoverschrijding ertoe leidt dat het voorstel van het bevoegd gezag is vervallen, ontbreekt in het Reglement van de Bezwarencommissie CAO-VO. Sterker, artikel 10 lid 4 van het Reglement komt erop neer dat termijnoverschrijding verschoonbaar kan worden geacht indien, alle omstandigheden van het geval meewegend, het verzoek zo spoedig mogelijk is ingediend als redelijkerwijze kon worden verlangd.

<sup>55</sup> artikel 32 lid 1 WMS

<sup>56</sup> alsmede taakbeleid volgens artikel 10 lid 3 Reglement Bezwarencommissie CAO-VO. Dit reglement is inwerking getreden op 1 augustus 2005 en gewijzigd m.i.v. 1 juni 2009.

<sup>57</sup> artikel 29 Reglement Bezwarencommissie CAO-VO



## Hoofdstuk 2

---

### Karakter van FUWA-VO

## Karakter van FUWA-VO

Om te komen tot uniformiteit in de waardering van functies binnen het voortgezet onderwijs hebben werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk een functiewaarderings-systeem ontwikkeld waarmee alle functies in het voortgezet onderwijs kunnen worden beschreven en gewaardeerd. Dit systeem is FUWA-VO (functiewaarderingsstelsel voortgezet onderwijs).

FUWA-VO is een geautomatiseerd functiewaarderingsstelsel dat bestaat uit een meet-systeem en een set van ongeveer 75 voorbeeldfuncties die relevant zijn in het voortgezet onderwijs. Binnen het systeem wordt gewerkt met generieke of standaardfunctiebeschrijvingen. Functies waarvan de taken naar hun aard gelijk zijn worden in een standaardfunctie beschreven.<sup>58</sup>

Het proces van functiewaardering resulteert in de indeling van de *functie* in een bepaalde salarisschaal. Kenmerk van ieder systeem van functiewaardering is dat de functie, en niet degene die de functie vervult, aan een beoordeling wordt onderworpen.<sup>59</sup> Het is onjuist de nadruk te leggen op de werkzaamheden die betrokkene uit een voorbeeld functiebeschrijving niet uitvoert. Die redenering gaat er namelijk ten onrechte van uit dat een werknemer aan alle of de meeste werkzaamheden uit zijn generieke functiebeschrijving uitvoering moet geven om zijn functie als zodanig gewaardeerd te krijgen. In het functiewaarderingsstelsel ligt het uitgangspunt besloten dat werkzaamheden die men uitvoert worden gewaardeerd en taken die een betrokkene niet hoeft uit te voeren maar wel in de generieke functiebeschrijving staan, buiten beschouwing worden gelaten. Dit kan anders zijn bij een persoonsgebonden functie, maar daarvan is bij een generieke functie als docent LB of LC geen sprake.<sup>60</sup>

## Opgedragen werk

De beoordeling van de functiebeschrijving richt zich op de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden voor zover die aan de werknemer zijn opgedragen.

Soms wordt bestreden dat voor de uitgevoerde werkzaamheden een opdracht heeft bestaan. Een expliciete opdracht acht de Commissie niet noodzakelijk. Het is voor haar voldoende dat aannemelijk is dat de werkzaamheden voor langere tijd met (al dan niet stilzwijgende) instemming van het bevoegd gezag zijn verricht. Er dient in beginsel uitgegaan te worden van het gegeven dat het bevoegd gezag op de hoogte is van wat een functionaris doet en dat indien werkzaamheden een meer dan incidenteel karakter hebben, die werkzaamheden met instemming van het bevoegd gezag zijn en worden verricht.<sup>61</sup> In deze kwestie had het bevoegd gezag bevestigd dat alle door bezwaarde genoemde activiteiten binnen de school waren overgenomen/geïmplementeerd.

Werknemers beroepen zich meer dan eens op werkzaamheden die zij vrijwillig uitvoeren en die logischerwijze passen bij hun aanstelling. Zo had een werknemer uiteengezet dat hij

<sup>58</sup> F05.026 en F05.029

<sup>59</sup> F04.008

<sup>60</sup> F06.007

<sup>61</sup> F06.025

buiten zijn functie als docent lichamelijke opvoeding tal van activiteiten en initiatieven ont-plooid. Activiteiten die in verband konden worden gebracht met zijn werk als docent licha-melijke opvoeding. Daaronder konden zijn docentwerkzaamheden voor de KNVB geschaard worden en zijn initiatieven in het kader van regionaal te houden sportevenementen. De LBC overwoog dat deze externe werkzaamheden niet aan de werknemer waren opgedragen en dus in het kader van FUWA-VO niet meewogen voor de beschrijving en waardering van zijn functie.<sup>62</sup>

In een ander geval gaf de werknemer, docent CKV, aan te doceren op hoog intellectueel niveau en het verlengstuk te zijn van de school naar de externe kunstwereld. Hij had zitting in tal van overlegorganen met instanties van buiten de school. De werkgever bracht hier te-gegen dat bezwaarde als docent LB geen seniorrol vervulde en ook niet hoefde te vervullen. De LBC volgde de werkgever. Weliswaar onderhield de werknemer veel externe contacten, zijn activiteiten als kunstcoördinator vervulde hij evenwel niet als een aan hem door de werkgever opgedragen taak.<sup>63</sup>

De situatie waarbij werkzaamheden zijn opgedragen, maar niet in de functiebeschrijving zijn opgenomen, komt vanzelfsprekend ook voor. Zo bleek een werknemer te zijn belast met (de organisatie van) complexe verbouwingen zoals die van een vleugel van een gebouw waarin de instelling was gevestigd. Zijn functiebeschrijving ging echter niet verder dan onder meer het (laten) plaatsen van scheidingswanden en het (laten) aanleggen van elektrische leidin-gen.<sup>64</sup> De functie van deze werknemer diende naar het oordeel van de SGO-VO opnieuw te worden beschreven.

## Voorbeeldfuncties

De LBC heeft zich al in vroeg stadium er over uitgelaten of en op welke wijze er mag worden afgeweken van de voorbeeldfuncties. Zij bespeurde toen al een tendens om de scores 4 te beperken tot zware beleidsfuncties waarbij er sprake is van nieuw en structureel beleid<sup>65</sup> en vond dat die ontwikkeling diende te leiden tot nieuw voorbeeldmateriaal waarbij overigens wel de samenhang met overige schaal 10 (LB) voorbeeldfuncties in het oog gehouden diende te worden.<sup>66</sup> De Commissie is ook bij andere adviezen ingegaan op de mogelijkheden om van het voorbeeldmateriaal af te wijken.<sup>67</sup>

Het staat een bevoegd gezag vrij bij het beschrijven van een functie af te wijken van de voorbeeldfuncties. Echter, alleen als de werkgever deugdelijk aantoonde en motiveert dat en waarom de bij het hem voorkomende functie inhoudelijk afwijkt van de voorbeeldfunctie kan er aanleiding zijn die eigen functie anders te waarderen dan de voorbeeldfunctie. Het niet gebruik willen maken van de voorbeeldfunctie omdat de werkgever het niet eens is met de beschrijving of omdat de beschrijving te vaag en te algemeen is, vormen op zich onvoldoen-de reden om te komen tot een van de voorbeeldfunctie afwijkende waardering. Het afwijken van voorbeeldfuncties omdat de werkgever het niet eens is met de waardering van deze functies, is eveneens onjuist.<sup>68</sup>

<sup>62</sup> F07.008

<sup>63</sup> F06.037

<sup>64</sup> 103091, 7 maart 2006

<sup>65</sup> F04.011

<sup>66</sup> Het convenant Actieplan leerkracht van Nederland, 16 april 2008 lijkt hieraan tegemoet te komen.

<sup>67</sup> o.a. F05.004; F05.009; F05.015; F07.012

<sup>68</sup> F04.011

De SGO-VO overwoog dat een bezwaar tegen de waardering van een voorbeeldfunctie leidt tot ongegrondheid van dat bezwaar.<sup>69</sup> De waardering van een dergelijke voorbeeldfunctie ligt immers vast in het Fuwa-voorbeeldmateriaal.

Indien wordt afgeweken van het voorbeeldmateriaal dient de functie-inhoud wezenlijk te verschillen van de voorbeeldfunctie.<sup>70</sup> Dit kan geïllustreerd worden met het advies over de docent die les gaf aan de examenklassen van Havo en Vwo, wiens functie als docent-LB werd aangemerkt. De werkgever lichtte toe dat dit zijn oorzaak vond in de nieuwe organisatiestructuur waarbij met kernteams werd gewerkt en iedere docent in principe in alle groepen inzetbaar was. De LBC volgde de werkgever daarin niet. Zij stelde vast dat de werkzaamheden van bezwaarde voor de reorganisatie en daarna niet wezenlijk van elkaar verschilden. Het gaat er binnen de systematiek van FUWA-VO om welke werkzaamheden feitelijk worden opgedragen en uitgevoerd. En die sloten volgens de Commissie aan op de voorbeeldfunctie docent bovenbouw Vwo, een LC-functie. Dat het functiebouwwerk die functie niet kent is dan irrelevant. Het advies was dan ook om de bestreden beschikking (het betrof openbaar onderwijs) te herroepen en een besluit te nemen dat er op gericht was de functie van bezwaarde opnieuw te beschrijven op een wijze die in overeenstemming was met de werkzaamheden van een docent bovenbouw Vwo en de functie te waarderen overeenkomstig de voorbeeldfunctie op het niveau van salarisschaal LC.<sup>71</sup> In een andere zaak luidde het advies eveneens om de functie opnieuw te laten beschrijven en waarderen en overwoog de Commissie dat indien de opnieuw beschreven functie niet zou passen in het vastgestelde functiebouwwerk, het vervolgens aan de werkgever en werknemer was om in goed overleg tot een voor partijen redelijke oplossing te komen met inachtneming van de rechtspositionele kaders.<sup>72</sup>

## Gelijkheid

Het beroep op het gelijkheidsbeginsel is door de Commissie afgewezen.<sup>73</sup> De redenering die daarbij werd gevolgd was dat de werkgever had aangevoerd dat vanwege bijkomende, zich ten aanzien van bezwaarde niet voordoende gronden, de functie aan collega's was toegewezen. Voorts was in hetgeen bezwaarde had gesteld geen reden gelegen dat het gelijkheidsbeginsel ertoe moet leiden dat bezwaarde ook de functie moest worden toegewezen.<sup>74</sup> Dit laatste wil niets anders zeggen dan dat de onderbouwing door bezwaarde van zijn beroep op het gelijkheidsbeginsel onvoldoende is geweest. In een andere kwestie was van ongelijke behandeling geen sprake is geweest, omdat de 'andere' niet alleen een

<sup>69</sup> 102482, 19 oktober 2004

<sup>70</sup> F05.004

<sup>71</sup> F07.012; zo ook F06.049 waarbij werd vastgesteld dat de functie die bezwaarde feitelijk verricht en aan hem was opgedragen, niet in het functiebouwwerk was opgenomen. Ook in deze zaak had het bevoegd gezag eigen functies laten beschrijven, maar verwachtte dat buiten de taken uit die functiebeschrijving gaande andere werkzaamheden werden uitgevoerd. Voor de docent LB betrof dit bijvoorbeeld vakgroepoverstijgende werkzaamheden en medeverantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van onderwijsprogramma's. Deze invulling door de werkgever achtte de Commissie onjuist.

<sup>72</sup> F07.009

<sup>73</sup> met als kleine uitzondering F08.005. In die zaak was na analyse van de interviews en de resultaten van een omgevingsonderzoek geconcludeerd dat de werkzaamheden van de werknemer en de daarbij behorende bevoegdheden en verantwoordelijkheden anders waren dan zijn collega TOA's die werkten bij dezelfde sectie. Die verschillen hadden nader onderzocht moeten worden. De Commissie verwees de zaak terug naar de fase van het voorgenomen besluit.

<sup>74</sup> F07.001

andere functie vervulde maar aan hem tevens op historische gronden andere verantwoordelijkheden waren toegekend.<sup>75</sup>

## Functiebeschrijving

In de functiebeschrijving moeten alle substantiële werkzaamheden worden opgenomen.<sup>76</sup> De Commissie kwantificeert dit niet in absolute/getalsmatige zin. FUWA-VO waardeert de essentiële elementen van de functie en verlangt dat de functiebeschrijving geheel los staat van de kwaliteit, de inzet en de productiviteit waarmee de functie wordt vervuld. Dit betekent dat alleen die elementen in de functiebeschrijving moeten worden opgenomen die kenmerkend voor de functie zijn en/of frequent voorkomen. Ten aanzien van de vraag welke waardering aan een bepaalde functie moet worden toegekend is niet van betekenis of al dan niet een bepaald percentage van de opgedragen werkzaamheden als een essentieel element van de functie wordt vervuld. Derhalve kan het van betekenis zijn of aan heterogene groepen gedifferentieerd les wordt gegeven, maar niet dat tenminste 50% van het lesgeven op die wijze plaatsvindt. Een andere vraag is of een bevoegd gezag in zijn personeelsbeleid zou mogen besluiten dat een personeelslid dat in een bepaalde functie wordt benoemd tenminste 50% van zijn lesgevende taak moet besteden aan het gedifferentieerd les geven aan heterogene groepen. De LBC beantwoordde deze vraag bevestigend.<sup>77</sup>

## Waarden

De hoogte van de score op de diverse kenmerken wordt niet bepaald door het volledig voldoen aan de (toelichting) van de definitie van de score. Alle elementen van de functie moeten meegewogen en in samenhang gewaardeerd worden.<sup>78</sup>

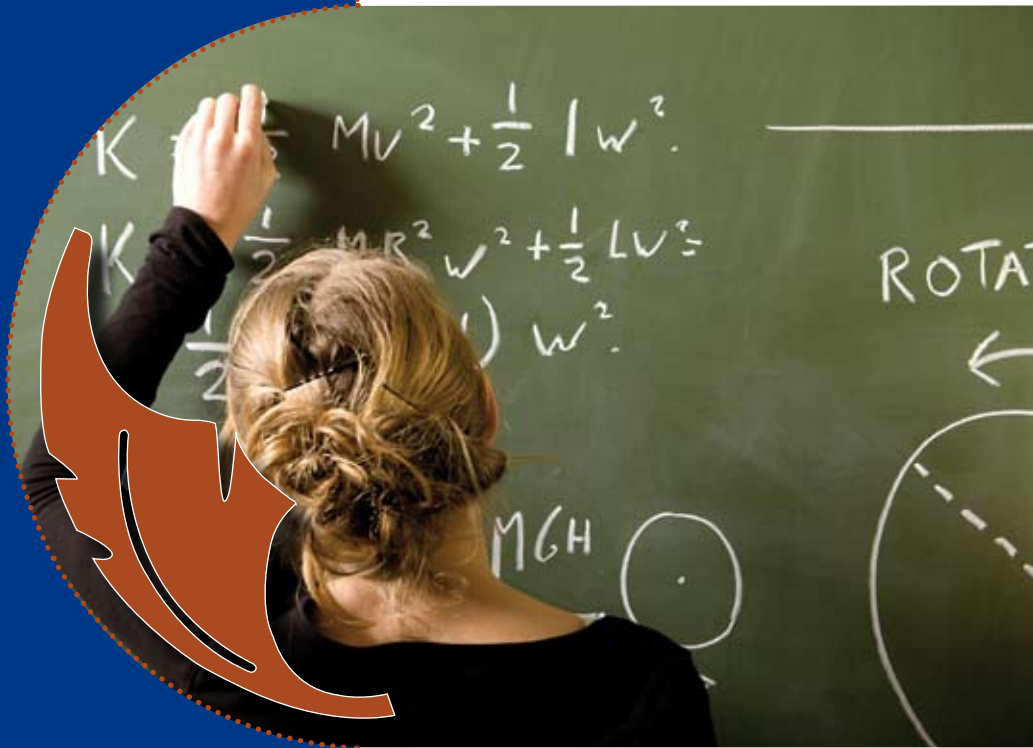
<sup>75</sup> F06.032, voorts F06.052 over de collega docent lichamelijke opvoeding die, anders dan bezwaarde de opdracht had gekregen om gedifferentieerd les te geven aan heterogene groepen

<sup>76</sup> F04.003

<sup>77</sup> F06.015

<sup>78</sup> F06.021





## Hoofdstuk 3

Implementatie van FUWA (VO)  
in de school

## Functioneringsgesprek

Voordat een bevoegd gezag start met het beschrijven van de functies van betrokkenen dient er overeenstemming te zijn over taken die de betreffende persoon moet vervullen. Dat vereist tenminste een gesprek met betrokkene. Het bevoegd gezag bepaalt welke taken een medewerker dient te verrichten. Indien er geen overeenstemming is over de taken van de werknemer dan ontbreekt de basis voor een functiebeschrijving en -waardering. De LBC rekent het niet tot haar taak in het FUWA-traject te adviseren in een geschil over die te vervullen taken.<sup>79</sup>

Het is niet noodzakelijk om voorafgaand aan de functiewaardering met iedere medewerker een functioneringsgesprek te voeren. Er bestaat ook geen verplichting hiertoe. Het functiewaarderingssysteem kijkt naar de opgedragen werkzaamheden, niet naar het functioneren van de medewerker of de wijze waarop deze zijn werkzaamheden uitvoert.<sup>80</sup>

## Concept functiebeschrijving

Het staat het bevoegd gezag vrij om in de conceptfunctiebeschrijving wijzigingen aan te brengen, ook als die zouden leiden tot een andere, lagere waardering. Deze situatie deed zich voor nadat er tussen de functieweger (functiewaarderingsadviseur) en bezwaarde overeenstemming bestond over de functiebeschrijving. Die beschrijving werd doorgestuurd naar het hoofd financiën die een aantal zaken schraptte en aan bezwaarde een nieuwe beschrijving gaf.<sup>81</sup> Indien de functiebeschrijving echter door de werknemer is ondertekend kunnen daarna in de functiebeschrijving geen wijzigingen meer worden aangebracht zonder nader overleg met betrokkenen.<sup>82</sup>

## Schriftelijke bekendmaking

De invoeringsregeling van FUWA-VO bepaalt dat aan de werknemer schriftelijk het voorgenomen besluit met betrekking tot de beschrijving en waardering van zijn functie wordt meegedeeld. In een enkel geval heeft de LBC zich gebogen over de stelling dat aan bezwaarde niet persoonlijk een (concept) functiebeschrijving was uitgereikt. De Commissie vond dat bezwaarde in de interne procedure voldoende in de gelegenheid was gesteld om haar bezwaren naar voren te brengen en zij daarvan voldoende gebruik had gemaakt. Dat onderdeel van het bezwaar gaf dan ook geen aanleiding om te adviseren het bestreden besluit te herroepen.<sup>83</sup> Een impliciet zelfde oordeel kan worden afgeleid uit een andere zaak waar het met de uitreiking van de functiebeschrijving evenmin goed was gegaan. Zonder overleg met de werknemer werd deze er door het bevoegd gezag schriftelijk over geïnformeerd dat hij een nieuwe functie (werkvoorbereidend onderwijsassistent) had gekregen. Betrokkene was echter al jaren benoemd als technisch onderwijsassistent. Pas op de zittingsdag werd de nieuwe functiebeschrijving door de werkgever naar de Commissie gemaïld. De Commissie gaf er in haar uitspraak daarom blijk van dat zij ter zitting had geverifieerd of bezwaarde

<sup>79</sup> F05.002

<sup>80</sup> F05.026 en F08.002

<sup>81</sup> F06.014

<sup>82</sup> 102864/5/6, 5 juli 2005

<sup>83</sup> F04.004

inmiddels bekend was met de (zijn) nieuwe functiebeschrijving. De Commissie signaleerde in haar uitspraak dat het had ontbroken aan een goede communicatie. Het gebrek in de juiste wijze van bekendmaking van de nieuwe functie vormde geen belemmering tot het uitbrengen van haar (bindend)advies. De Commissie achtte het voldoende dat de werknemer inmiddels bekend was met de nieuwe functiebeschrijving en verwees de zaak niet terug naar de interne commissie.<sup>84</sup>

## Ondertekening functiebeschrijving

Indien de functiebeschrijving door de werknemer voor akkoord is ondertekend, wil dit niet zeggen dat hij geen bedenkingen bij de interne commissie zou mogen opwerpen tegen het voorgenomen besluit waarin aan hem de functie en waardering zijn bekendgemaakt. Die handtekening mag voor de interne commissie geen reden zijn om de functiebeschrijving niet meer te toetsen.<sup>85</sup> Met de handtekening onder de functiebeschrijving doet de werknemer dus niet zonder meer afstand van zijn recht om bezwaar te kunnen maken tegen de functiebeschrijving.

## Downgraden

Bij de invoering van FUWA-VO is door de Cao-partijen afgesproken dat de LD-formatie op hetzelfde niveau diende te blijven en dat 12% van de LB-docenten (in fte's) benoemd moest worden in de functie docent LC.<sup>86</sup> In de LD-formatie hebben als gevolg van die afspraken structurele verschuivingen plaatsgevonden. Die komen er in het kort op neer dat managementtaken veelal tot het LD-niveau werden gerekend en aan de oorspronkelijke LD-docenten (de eerstegraders, oud schaal 12) met behoud van salaris en salarispectief de functie docent LB of LC werd toegekend. Dit omdat de docentfunctie LD een wezenlijk andere is dan die van de (voormalige) docent in schaal 12. In LD gaat het om ontwikkelwerkzaamheden die het onderwijsbeleid van de school als geheel aangaan. Die werkzaamheden worden verder gecombineerd met of de functionele aansturing van een team van docenten of de coördinatie van onderwijsprocessen in de school.<sup>87</sup> Uit de adviezen van de Commissie valt niet altijd met zekerheid af te leiden dat dit zogenaamde downgraden<sup>88</sup> tot bezwaarschriftprocedures heeft geleid.<sup>89</sup>

## Reorganisatie

In een aantal procedures bleek dat er binnen de scholen voor was gekozen om in de samenloop van de invoering van FUWA-VO en de opstelling van het functiebouwwerk een reorganisatie door te voeren en daarbij kernteams te vormen.<sup>90</sup> In die situatie werd geredeneerd dat de functie docent-LC niet bestond. In een ander geval was de LC-functie er nog

<sup>84</sup> F06.047

<sup>85</sup> F04.007, F05.019, F05.020

<sup>86</sup> artikel 5.4 lid 2 CAO-VO 2003-2005

<sup>87</sup> F05.026

<sup>88</sup> In Het Onderwijsblad van 4 juni 2005: "Toekenning van LD-functies niet zonder risico" wordt deze problematiek beschreven

<sup>89</sup> (tamelijk) zeker: F05.026, F06.027, F07.012, F08.002; mogelijk o.a. F05.009, F05.029, F06.007, F06.020

<sup>90</sup> F05.009, F06.020, F07.012

niet helemaal omdat die nog ontwikkeld moest worden, dus kon geen van de docenten aan die functie voldoen.<sup>91</sup> Die argumenten overtuigden de LBC niet. Voor de FUWA-commissie is bepalend welke werkzaamheden de werknemer feitelijk uitvoerde op de peildatum. Dat de werkgever ten tijde van de bezwarenprocedure aangeeft dat hij inmiddels het accent wil leggen op werken in teamverband wil niet zeggen dat er tot dat moment en in het verleden niets aan ontwikkeling en onderwijsvernieuwing, typische LC-taken, zou zijn gedaan.

## Sollicitatie

In sommige gevallen kon min of meer gelijktijdig met de invoering van FUWA-VO bezwaar gemaakt worden tegen de toekenning van de LB-functie en tegen de beslissing dat men voor de nieuwe LC-functie was afgewezen.<sup>92</sup> De kans dat de werknemer dan niet meer weet in welke procedure hij zich bevindt is niet denkbeeldig. De werknemer kan immers naar een interne commissie om zijn zienswijze kenbaar te maken over het voorgenomen besluit, waarin hij wordt afgewezen voor de functie waarnaar hij solliciteerde. Hij kan ook naar de interne commissie voor functiewaardering (mogelijk met andere samenstelling) om zijn zienswijze kenbaar te maken tegen het voorgenomen besluit om aan hem de functie docent-LB toe te kennen en deze te waarderen met schaal LB. De LBC kon zich voorstellen dat het voor de werknemer verwarrend was geweest dat hij bij de IBC geen bezwaren kon neerleggen tegen het feit dat hij voor de functie docent-LC was afgewezen. Dit had hem echter niet hoeven te weerhouden om zijn bezwaren tegen de functie docent-LB kenbaar te maken. De IBC heeft de werknemer duidelijk gemaakt in welke procedure hij zich bevond. Er zijn geen redenen om die interne procedure daarom opnieuw te doen.<sup>93</sup> Ook verwarrend bleek de situatie waarin gaande het functiewaarderingsproces aan de werknemer een nieuwe functie werd aangeboden die grotendeels overeenkwam met de functie die de werknemer reeds meende uit te voeren zoals onderwerp was van het bezwaar bij de externe Commissie.<sup>94</sup>

## Geen budget

Zowel de LBC als de SGO-VO zagen zich gesteld voor het argument dat het de werkgever aan budget ontbrak om aan bezwaarde de gewenste functie en bijbehorende salarisschaal aan te bieden.

Dat de werkgever in het DGO heeft afgesproken dat 12% van de beschikbare formatie bestemd wordt voor de functie van Senior Leraar moge zo zijn, maar dit staat naar het oordeel van de SGO-VO los van de waardering van de functie van de individuele werknemer. Het formatieve uitgangspunt van de werkgever kan dan ook geenszins alleen bepalend zijn voor de vraag of een werknemer al dan niet in aanmerking komt voor de functie van Senior leraar.<sup>95</sup>

De LBC concludeerde dat uitsluitend budgettaire beperkingen ertoe hadden geleid dat

<sup>91</sup> F06.020

<sup>92</sup> F06.020, F06.053 en F07.011/104042

<sup>93</sup> F06.053

<sup>94</sup> 103091, 7 maart 2006

<sup>95</sup> 103071, 28 april 2006

bezwaarde niet in een LC-functie was benoemd en overwoog dat budgettaire redenen wellicht kunnen leiden tot het niet aanbieden van een functie (een samenstel van werkzaamheden).

Zij kunnen het resultaat van het (objectieve) proces van het beschrijven en waarderen van een functie echter niet beïnvloeden.<sup>96</sup>

## De FUWA-procedure

De invoeringsbepalingen van FUWA-VO geven aan dat, naast de beschrijving en beoordeling van de functie, ook de wijze waarop de procedure met betrekking tot bezwaarde is gevolgd, ter beoordeling aan de externe commissie kan worden voorgelegd.<sup>97</sup> Deze bepaling is ook opgenomen bij de interne commissie, maar net iets anders geformuleerd. Daar gaat het om de wijze waarop de in het invoeringsplan beschreven procedure, voor zover deze op bezwaarde betrekking heeft, is gevolgd.<sup>98</sup> Soortgelijke bepalingen ontbreken overigens bij de invoeringsbepalingen van FUWA voor het primair onderwijs. De vraag is of op grond van de hiervoor vermelde bepaling de externe commissie de mogelijkheid heeft een oordeel te geven over de binnen de kaders van de FUWA-invoeringsprocedure gevoerde sollicitatieprocedure.

Het standpunt dat de Commissie hierover inneemt is als volgt. De Commissie kan bezien of de sollicitatie procedureel juist is verlopen<sup>99</sup> maar het is de sollicitatiecommissie die oordeelt over de geschiktheid van de werknemer voor de functie.<sup>100</sup> Als de sollicitatieprocedure wordt gehouden in het kader van de invoering van functiewaardering binnen de school en het in feite gaat om functiewaardering, dan betreft de Commissie de procedure in haar beoordeling van het bezwaar. De LBC heeft geoordeeld dat het tot de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag behoort om ervoor te zorgen dat over de inhoud van de werkzaamheden van bezwaarde volledige duidelijkheid bestaat bij de sollicitatiecommissie.<sup>101</sup>

Als er bezwaren worden opgeworpen over de procedure moet een en ander op bezwaarde betrekking hebben. Het hoofd financiën kreeg geen gelijk toen hij erop wees dat het nieuwe functiebouwwerk nog niet was aangeboden aan de medezeggenschapsraad en stelde dat daardoor de oude organisatiestructuur van kracht bleef. De Commissie oordeelde dat zij niet inzag dat het niet aanbieden van het formatieplan aan de MR van rechtstreekse invloed zou zijn geweest op de waardering van de door bezwaarde vervulde functie.<sup>102</sup>

## De rol van de Interne bezwarencommissie

De invoeringsregeling van FUWA-PO biedt de mogelijkheid om een interne bezwarenprocedure in te richten. Wordt daartoe besloten, dan is het modelreglement IBC uit de CAO van

<sup>96</sup> F04.008

<sup>97</sup> artikelen 5.5 lid 3 c en 5.7 lid 3 c, CAO-VO 2003-2005

<sup>98</sup> artikelen 5.5 lid 3 a en 5.7 lid 3 a, CAO-VO 2003-2005

<sup>99</sup> F08.001. Ook over solliciteren F04.004: 'Voor zover bezwaarde van oordeel is dat zij niet de mogelijkheid heeft gehad te solliciteren op een ontstane vacature, valt het bezwaar buiten de reikwijdte van het huidige geschil.' Het lijkt hier overigens te gaan over een sollicitatie buiten de invoering van FUWA om, maar het advies geeft hierover geen nadere informatie.

<sup>100</sup> F06.020

<sup>101</sup> F08.001

<sup>102</sup> F05.008

toepassing.<sup>103</sup> De mogelijkheid van het voeren van een interne procedure bij de invoering van FUWA voor het Praktijkonderwijs is niet in de CAO opgenomen. Daar wordt slechts verwezen naar het bestaan van een externe procedure.<sup>104</sup> Slechts de invoeringsregeling van FUWA-VO verplicht tot het instellen van een IBC. De LBC-Commissie kent grote betekenis toe aan de interne procedure die aan de behandeling van een geschil door de Commissie vooraf gaat. Zij heeft zich regelmatig in haar adviezen uitgelaten over de taakvervulling door de IBC.<sup>105</sup>

## Samenstelling IBC

Het was de Commissie opgevallen dat in een bepaalde zaak het advies van de IBC door slechts twee in plaats van drie leden was ondertekend. In het reglement van de IBC was de voltallige samenstelling van de IBC expliciet voorgeschreven. Ook uit de wijze van samenstelling van de IBC kon de Commissie afleiden dat de IBC bij een hoorzitting voltallig diende te zijn. Het interne reglement<sup>106</sup> (de voorzitter beslist in gevallen waarin het reglement niet voorziet) bood volgens de Commissie onvoldoende basis om toe te staan dat er kon worden gehoord door een onvoltallige commissie. De toestemming om te horen met een onvoltallige IBC, wilde de Commissie enkel aanvaarden indien alle betrokken partijen daarmee hadden ingestemd.<sup>107</sup>

## Horen

Bij het horen van partijen door de interne bezwarencommissie behoren deze de mogelijkheid te hebben om te reageren op hetgeen wederzijds wordt aangevoerd. Een dergelijke werkwijze komt niet alleen de waarheidsvinding ten goede, maar draagt er ook aan bij dat over bezwaren niet wordt geadviseerd en besloten zonder dat de bezwaarde kennis draagt van alle door het bevoegd gezag aangevoerde feiten en overwegingen. Een hoorzitting waarin partijen in elkaars aanwezigheid worden gehoord is hiervoor het meest geschikt.<sup>108</sup> Indien uit het interne reglement van de IBC blijkt dat de IBC zowel het bevoegd gezag als bezwaarde de gelegenheid had moeten geven hun standpunt toe te lichten volgt hieruit dat de IBC partijen in elkaars aanwezigheid dient te horen.<sup>109</sup> Wanneer de IBC verneemt dat de werknemer niet op de hoorzitting wenst te komen is zij bevoegd deze zitting te annuleren. In een bepaalde zaak had de werknemer echter aangegeven dat hij ter hoorzitting wilde verschijnen indien daar behoefte aan was. De IBC had op grond van die mededeling de hoorzitting moeten laten doorgaan en bezwaarde de gelegenheid moeten bieden zijn standpunt toe te lichten. De Commissie was van oordeel dat deze onzorgvuldigheid voldoende reden voor het bevoegd gezag had moeten zijn de interne commissie te vragen de procedure opnieuw te volgen.<sup>110</sup>

<sup>103</sup> artikel 5.5 alsmede bijlage IV, CAO-PO 2006-2008

<sup>104</sup> artikel 5.5 CAO-VO 2006-2007

<sup>105</sup> o.a. F04.001, F04.007, F05.016, F05.017, F05.024, F05.030, F06.020, F06.022, F06.033, F05.053, F08.002, F08.005, F08.006

<sup>106</sup> In de CAO-PO 2006-2008 is als bijlage V het modelreglement interne bezwarencommissie opgenomen

<sup>107</sup> F05.030\_1

<sup>108</sup> F06.033

<sup>109</sup> F05.030

<sup>110</sup> Anders F05.016, in welk geval het gebrek niet zo ernstig werd geacht dat tot terugverwijzing diende te worden overgegaan.

## Heroverweging

De interne commissie had in haar advies het standpunt ingenomen dat de vraag of sprake was van een TOA-functie in schaal 6 of schaal 7 door haar slechts marginaal was te beantwoorden omdat hierbij de feitelijke beoordeling van de zwaarte en het belang van bepaalde elementen in de taakuitoefening van doorslaggevende betekenis zouden zijn en dat de interne commissie de juistheid van die waardering niet kon toetsen.

De Commissie was echter van oordeel dat in een bezwarenprocedure een volledige, integrale heroverweging in het licht van de aangevoerde bezwaren geboden is. Hetgeen de interne commissie aanvoerde mocht niet tot gevolg hebben dat aan een bezwaarde die volledige heroverweging zou worden onthouden.<sup>111</sup>

De interne commissie had zich in de motivering van haar advies aan de werkgever beperkt tot een zin met daarin twee niet onderbouwde aannames/conclusies. Dit vond de Commissie onjuist: "Het is een algemeen aanvaard beginsel dat de motivering een advies of uitspraak moet dragen. Daarvoor is in ieder geval vereist dat in de motivering kenbaar wordt ingegaan op de aangevoerde bezwaren en waarom die bezwaren niet kunnen leiden tot wijziging van een bestreden beslissing."<sup>112</sup>

### *Alle stukken naar partijen*

Ter zitting was gebleken dat zowel de werknemer als de werkgever niet bekend was met een advies dat een functiedeskundige had opgesteld op verzoek van de interne commissie. Het is onjuist dat de interne commissie de bevindingen van deze functiedeskundige als zijnde 'herhaald en ingelast' opnam in haar advies, terwijl partijen die bevindingen niet kenden.<sup>113</sup>

### *Extern bezwaar na verwijzing*

De LBC-FUWA en SGO-VO voeren eenzelfde lijn in situaties waarbij bezwaren tegen de functiebeschrijving of -waardering ertoe leiden dat de interne procedure opnieuw moet worden gevoerd. Tegen de nieuwe beschrijving en/of waardering staat opnieuw de mogelijkheid van bezwaar open bij de externe commissie.<sup>114</sup>

<sup>111</sup> F05.016, ook F06.020

<sup>112</sup> F05.017

<sup>113</sup> F06.022

<sup>114</sup> SGO-VO 102864/5/6, 5 juli 2005; 103087, 7 maart 2006; 103091, 7 maart 2006 en LBC o.a. F04.007, F05.029\_1, F07.011





## Hoofdstuk 4

Behandeling van het bezwaar  
door de externe Commissie

## Behandeling van het bezwaar door de externe Commissie

Op deze plaats is gezocht naar adviezen en uitspraken die zicht geven op de wijze waarop de Commissies bezwaarschriften behandelen. Het gaat hierbij om ontvankelijkheidskwesties en de wijze van afdoening (gegrond, ongegrond, niet-ontvankelijk, verwijzen of zelf afdoen).<sup>115</sup>

### Tijdigheid

Bezwaarschriften dienen tijdig te zijn ingediend. Volgens de invoeringsbepaling van FUWA-VO is de termijn hiervoor 20 dagen.<sup>116</sup> Voor het openbaar onderwijs heeft de Commissie deze bepaling die zich niet verhiel met de ruimere termijn van 6 weken uit de Awb, terzijde geschoven. Op grond van de bepalingen van afdeling 6.2 van de Awb dient een bezwaarschrift binnen zes weken nadat het besluit, waartegen het bezwaar zich richt bekend is gemaakt, door de Commissie te zijn ontvangen of via de reguliere post aan de Commissie te zijn toegezonden. De werknemer was in deze zaak overigens te laat met zijn bezwaar. Hij kon geen redenen geven waarom hij het bezwaarschrift te laat had ingediend. Er waren daarom geen gronden om de termijnoverschrijding verschoonbaar te achten. Bezwaarde was derhalve niet-ontvankelijk. Desondanks behandelde de LBC het bezwaarschrift inhoudelijk. Het bevoegd gezag had daartoe namelijk een verzoek gedaan.<sup>117</sup>

De verruiming van 20 dagen naar 6 weken betekent echter niet dat daarnaast ook de in het onderwijs vaak gehanteerde opschorting van de termijn vanwege vakantie mag worden toegepast. In een zaak betreffende openbaar onderwijs constateerde de LBC dat het bevoegd gezag in zijn brief van 24 juni 2005 waarin het bestreden besluit aan bezwaarde bekend werd gemaakt had aangegeven dat deze binnen zes weken bezwaar kon maken bij de Commissie en dat de vakantieperiode een opschortende werking had op de termijn. De Algemene wet bestuursrecht was in dit geschil van toepassing op de werkzaamheden van de Commissie. Die wet kent geen bepaling over een opschortende werking van termijnen vanwege vakanties. Bezwaarde had derhalve niet tijdig bezwaar gemaakt. Echter, gelet op de door het bevoegd gezag gegeven onjuiste informatie met betrekking tot de opschortende werking van vakanties was de Commissie van oordeel dat, met toepassing van artikel 6:11 Awb, niet-ontvankelijkverklaring achterwege behoorde te blijven. Dit artikel bepaalt dat ten aanzien van een te laat ingediend bezwaar niet-ontvankelijkheid achterwege blijft als redelijkerwijs niet kan worden geoordeeld dat de indiener in verzuim is geweest.<sup>118</sup>

Aan de LBC werden geen zaken voorgelegd aangaande termijnoverschrijding in het bijzonder onderwijs. Qua termijnen kan het overigens nog korter dan de 20 dagen die voor deze sector geldt. Binnen de BVE-sector gold een bezwaartermijn van 10 dagen na ontvangst van het schriftelijk besluit.<sup>119</sup>

<sup>115</sup> De principiële verschillen tussen adviezen in het openbaar en de bindende uitspraken in het bijzonder onderwijs zijn in hoofdstuk 1 al behandeld.

<sup>116</sup> art. 5.5 lid 3.c. (bijzonder) en art. 5.7.3.c. (openbaar). Deze regeling luidt voor het primair onderwijs anders: 6 weken voor een bezwaar in het bijzonder onderwijs en de Awb-bepalingen (ook 6 weken) voor openbaar onderwijs; artikel 5.6 lid 2 CAO-PO 2006-2008

<sup>117</sup> F04.005

<sup>118</sup> F05.016, verschoonbare termijnoverschrijding ook in F08.001

<sup>119</sup> Artikel D-16f. CAO-BVE 1998-1999. Inmiddels geldt een termijn van zes weken: D-15 lid 2 CAO BVE 2007-2009

## Loonvordering

De werknemer was er door de voorbeeldfunctie van op de hoogte geraakt dat bij zijn functie van TOA een beloning in schaal 6 paste terwijl hij altijd was uitbetaald in schaal 5. Op grond daarvan vorderde hij voor de Commissie achterstallig salaris vanaf 1 april 2002. De Commissie overwoog dat zij niet bevoegd was te oordelen over de loonvordering. Op dat onderdeel was het bezwaarschrift niet-ontvankelijk.<sup>120</sup>

## Bezwaar tegen FUWA-systematiek

In enkele zaken<sup>121</sup> werden bezwaren voorgelegd over de onredelijke consequenties van de functiewaarderingssystematiek voor het functiebouwwerk. Die zouden ertoe leiden dat de werkzaamheden van docenten in vergelijking met managementfuncties te laag werden gewaardeerd.<sup>122</sup> In 2005 beoordeelde de LBC dit argument vanuit haar taak als adviescommissie<sup>123</sup> (openbaar onderwijs) en wees het bezwaar af, daarbij overwegend dat niet alles wat buiten de rechtstreekse lesgevende taak valt, management betreft, zoals bijvoorbeeld uit de LC-functie reeds valt af te leiden. In een soortgelijke zaak, echter binnen het bijzonder onderwijs, bepaalde de Commissie dat haar geen taak toekwam in de algemene beleidskeuze voor een bepaald functiewaarderingssysteem en een daarbij gekozen peildatum.<sup>124</sup> In een andere kwestie achtte de LBC de werknemer met bezwaren tegen het FUWA-systeem niet-ontvankelijk.<sup>125</sup>

De SGO-VO bepaalde dat de werkgever op grond van de CAO verplicht is het FUWA-VO systeem te hanteren. Die systematiek staat in een bezwaarprocedure niet ter discussie.<sup>126</sup> Dit kan ook afgeleid worden uit de CAO-PO 2009 waarin is opgenomen dat de kenmerken behorende bij FUWA PO en de voorbeeldfuncties door de cao-po partners in 'deze' cao zijn vastgesteld.<sup>127</sup>

## Bezwaar ondanks akkoord functiebeschrijving

Het bevoegd gezag beriep zich er tegenover de LBC op dat het bezwaar van de werknemer niet-ontvankelijk was omdat hij zijn functiebeschrijving voor akkoord had ondertekend. Dat bezwaarde pas na de akkoordverklaring inzicht zou krijgen in het scoreprofiel was conform hetgeen daarover procedureel was afgesproken.

De LBC stelde vast dat aan bezwaarde expliciet gelegenheid was geboden om bezwaar aan te tekenen tegen de (toen al geruime tijd ondertekende) functiebeschrijving en het bevoegd gezag niet-ontvankelijkheid bij de LBC niet had aangevoerd. In zo'n situatie is het ongepast dat het bevoegd gezag zich tegenover de Commissie op niet-ontvankelijkheid van

<sup>120</sup> F06.047

<sup>121</sup> F05.026, ook F05.029\_2, F05.030\_2, F06.018

<sup>122</sup> Een argument dat landelijk is opgepakt. Het Convenant Leerkracht VO vermeldt hierover op pagina 2 dat de afgelopen jaren de functie van leraar op LC- en LD-niveau vaak ingevuld is door leidinggevende taken op LD-niveau en coördinerende taken op LC-niveau. In het kader van de functiemix moet de invulling van functies op LB-, LC- en LD-niveau weer vorm krijgen op basis van lesgevende taken.

<sup>123</sup> art. 7:13 Awb

<sup>124</sup> F06.018

<sup>125</sup> Uit F06.027 kan niet worden opgemaakt dat bewust is afgeweken van F05.026.

<sup>126</sup> 103225, 18 augustus 2006

<sup>127</sup> artikel 5.3b lid 2: Om in aanmerking te komen voor een hogere leraarfunctie dient de werknemer te voldoen aan de kenmerken behorende bij FUWA PO en de voorbeeldfuncties zoals door de cao-po partners in deze cao zijn vastgesteld.

bezwaarde beroept. Los daarvan sluit instemming met een voorgelegde functiebeschrijving niet uit dat de betrokkene kan laten blijken het bij nader inzien toch niet met de beschrijving eens te zijn tijdens de verdere procedure. Ook dan zal de Commissie zich uit moeten laten over de voorgenomen beschrijving.<sup>128</sup> Pas nadat de Commissie van de omstandigheden waaronder de handtekening is gezet op de hoogte is gekomen, kan de Commissie het gegeven dat is getekend wegens. Het zetten van een handtekening in een eerdere fase van de procedure is in zijn algemeenheid geen reden de beschrijving niet te toetsen.<sup>129</sup>

## Verwijzing naar interne procedure

In een aantal gevallen heeft de LBC de zaak terugverwezen naar de interne procedure. Veelal omdat in het voortraject te veel was misgelopen, de besluitvorming op (te) onzorgvuldige wijze tot stand was gekomen dan wel de Commissie niet kon vaststellen of de beschrijving of de waardering van de functie juist waren.<sup>130</sup>

Als gebreken in de voorfase kunnen gelden:

- het ontbreken van een functiebeschrijving;
- de functie waarderen op basis van de antwoorden op toekomstgerichte vragen;
- de functie is zonder onderzoek of toelichting lager gewaardeerd dan de functie van collega's;
- er geen blijk van (kunnen) geven dat gebruik is gemaakt van FUWA-VO.<sup>131</sup>

## Geen verwijzing naar interne procedure

Niet in alle gevallen wordt er bij fouten in de voorprocedure het advies gegeven om terug te gaan naar de fase van het voorgenomen besluit. In een zaak gaf de Commissie aan dat de voorlichting over de te volgen procedure wellicht niet optimaal was geweest, maar dat bezwaarde daardoor niet zodanig in zijn belangen was geschaad dat het besluit daarom niet in stand zou kunnen blijven.<sup>132</sup> In een ander geval had de IBC partijen niet in elkaars bijzijn gehoord. De Commissie stelde vast dat bezwaarde inmiddels voldoende had kunnen reageren (en ook feitelijk had gereageerd) op de overwegingen van het bevoegd gezag en dat het bevoegd gezag als gevolg van die reactie niet tot een ander standpunt was gekomen. Het had dus geen zin partijen de interne procedure te laten overdoen. De Commissie deed daarom de zaak zelf af.<sup>133</sup>

Een tijdrovende interne procedure leidde niet tot verwijzing. Zo had in een zaak het bevoegd gezag vijf maanden na het advies van de interne commissie pas zijn beslissing over de waardering van de functie genomen. Omdat de waardering echter met terugwerkende

<sup>128</sup> F05.020

<sup>129</sup> F04.007. In dit geval was er zeker reden de functiebeschrijving bij de beoordeling te betrekken omdat de IBC van oordeel was dat de werkzaamheden zwaarder waren dan in de waardering tot uitdrukking kwam. Dit kan zijn veroorzaakt door een verkeerde waardering, maar ook door een niet adequate beschrijving van de functie, zo oordeelde de Commissie.

<sup>130</sup> F04.007: "Het feit dat de tweede (fuwaj)adviseur in zijn waardering 2 punten lagere scoorde is ook een aanwijzing dat aan beide waarderingen een verschillende functiebeschrijving ten grondslag lag"; verder ook F05.029\_1 en F05.030\_1, F07.011

<sup>131</sup> F08.005

<sup>132</sup> F05.011

<sup>133</sup> F05.024

kracht zou plaatsvinden was de werknemer door de vertraging niet zodanig in zijn belangen geschaad dat de SGO-VO daaraan consequenties verbond.<sup>134</sup>

## Twee maal bezwaar

Op een bezwaarschrift kan slechts eenmaal worden beslist. Als na heroverweging via de IBC het bevoegd gezag niet volledig tegemoet komt aan de bezwaren, dient het bevoegd gezag het gemaakte bezwaar door te leiden naar de Commissie.<sup>135</sup>

In een andere zaak had de LBC het bezwaar terugverwezen naar de IBC. Op grond van het tweede advies van de IBC nam de werkgever opnieuw het besluit om aan de werknemer de functie docent LB toe te kennen. Tegen dit besluit diende de werknemer een bezwaarschrift in bij de LBC. Die merkte het tweede besluit aan als een besluit in de zin van artikel 6:18 Awb,<sup>136</sup> zodat op grond van artikel 6:19 Awb het eerste ingediende bezwaarschrift mede gericht was tegen het tweede besluit. De brief waarin klaagster bezwaar maakte tegen het tweede besluit werd als aanvulling op het bezwaarschrift aangemerkt. Het nieuwe besluit was materieel gelijk aan het eerdere besluit. Daarom beperkte de Commissie zich in haar oordeel tot dit nieuwe besluit.

## Functiebeschrijving aanpassen

Gebreken in de beschrijving van een functie hoeven niet noodzakelijkerwijs tot gegrondverklaring van het bezwaar te leiden. Het oordeel kan luiden dat de functiebeschrijving moet worden aangepast omdat daarin niet alle substantiële werkzaamheden zijn opgenomen. Zo bleken de boekhoudkundige werkzaamheden voor een steunstichting niet te zijn vermeld in de functiebeschrijving, die daarom aangepast diende te worden. Deze werkzaamheden pasten naar het oordeel van de Commissie in de functie van hoofd administratie, zodat de waardering van de functie geen bijstelling behoeft.<sup>137</sup>

Bij de behandeling van het bezwaarschrift van een conrector wees de LBC er expliciet op het opnieuw beschrijven en waarderen van de functie, waartoe zij adviseerde, niet automatisch hoefde te betekenen dat deze ook hoger (schaal 13) gewaardeerd zou worden aangezien een vergelijkbare voorbeeldfunctie afdelingsdirecteur met schaal 12 was gewaardeerd.<sup>138</sup>

In een enkel geval werd bij het advies, om een nieuwe functiebeschrijving op te stellen, de vraag door de LBC gesteld of bij de beschrijving van de nieuwe functie soms sprake zou zijn van een functie in een andere categorie.<sup>139</sup> Daarbij werd er gedoeld op het onderscheid in de vier functiecategorieën directie, leraar, OOP en leraar in opleiding.<sup>140</sup> Bezwaarde (TOA 7) was coördinator/hoofd van de TOA's (OOP) maar benoemd als praktijkinstructeur (een voorbeeldfunctie schaal 9 die mogelijk als OP-functie zou kunnen worden beschouwd).

<sup>134</sup> 103087, 7 maart 2006

<sup>135</sup> F04.001, zo ook F04.007

<sup>136</sup> In de artikelen 6:18 en 6:19 Awb worden enkele mogelijkheden en gevolgen geregeld van het wijzigen of intrekken van besluiten terwijl bezwaar of beroep aanhangig is.

<sup>137</sup> F04.003, F06.001

<sup>138</sup> F04.005

<sup>139</sup> F06.051

<sup>140</sup> CAO-VO 2003-2005 artikel 5.1

## Commissie stelt zelf scores vast

In enkele gevallen is de LBC, maar ook de SGO-VO<sup>141</sup> ertoe overgegaan om zelf de scores op de kenmerken vast te stellen. Zo oordeelde zij dat een functie op de kenmerken 3, 4, 6, 9, 10 en 11 van FUWA-VO aangepast moest worden naar score 3 en de functiebeschrijving op kenmerk 4 moest worden aangepast. Het advies was dan ook om het bezwaar gegrond te verklaren en de functie op grond van het voorgaande te waarderen.<sup>142</sup>

Ook liet de LBC niet na een kenmerk lager te waarderen. Omdat de bezwaarde op drie andere kenmerken omhoog ging in score, ging hij er als gevolg van het ingediende bezwaarschrift in totaal niet op achteruit. Dat kan immers niet de uitkomst zijn van het ingediende bezwaarschrift.<sup>143</sup> De Commissie ging er met enige regelmaat toe over om te adviseren de functie van bezwaarde te waarderen overeenkomstig een bepaalde voorbeeldfunctie.<sup>144</sup>

## Peildatum

Tweemaal heeft de LBC zich over een functie uitgesproken die door bezwaarde niet werd uitgeoefend op de peildatum. Zo was het advies om niet per 1 augustus 2003, maar per 1 augustus 2004 aan bezwaarde de functie docent speciale taken toe te kennen omdat vanaf laatstgenoemde datum sprake was van gewijzigde, hoger te belonen, werkzaamheden voor bezwaarde.<sup>145</sup>

## Ambtshalve overweging

Het oordeel van de Commissie kan gevolgd worden door een ambtshalve of ten overvloede overweging. De manier waarop het bevoegd gezag gevolg had gegeven aan de aanbeveling van de interne commissie vond de Commissie minder gelukkig, zo niet onjuist en in ieder geval weinig zorgvuldig jegens bezwaarde. De bezwaarschriftprocedure had wellicht voorkomen kunnen worden indien het bevoegd gezag de takenlijst door bezwaarde zelf op had laten stellen en deze vervolgens met haar had besproken, en na overleg had vastgesteld. Het leek de Commissie wenselijk dat het bevoegd gezag dat alsnog met bezwaarde zou bespreken.<sup>146</sup>

<sup>141</sup> 102864, 102865, 102866, 5 juli 2005

<sup>142</sup> F04.009, ook hoger bijv. F05.006/007, F05.009, F05.022, Functie waarderen als docent LC in o.a. F05.024 en F05.025, F06.044, als docent bovenbouw havo/vwo F07.012, als docent LD F08.006

<sup>143</sup> P.J.J. van Buuren, commentaar bij artikel 7:11 Awb: "Een zg. reformatio in peius is in beginsel uit den boze", oftewel een verslechtering van de positie van de bezwaarde die zonder bezwaarschriftprocedure niet mogelijk zou zijn: P.J.J. van Buuren en T.C. Borman (red), *Algemene wet bestuursrecht*, Deventer: Kluwer 2007, p.328.

<sup>144</sup> F04.011, zo ook F05.011, overigens met aanpassing van de functiebeschrijving conform de voorbeeldfunctie roostermaker; voorts bijv. F05.015, F06.002, F06.006, F06.007, F06.048

<sup>145</sup> F06.023; ook peildatumproblematiek in F07.010 en 104042. In F06.024 ging de Commissie er mee akkoord dat voor de onderwijscoördinatoren een afwijkende peildatum (1-8-2002) was afgesproken.

<sup>146</sup> F04.004, F06.022, F06.027, F06.029, F06.033



## Hoofdstuk 5

---

### De Functiemix

## Bezwaren tegen FUWA-VO

Als gevolg van de invoering van FUWA-VO zou de aandacht binnen het onderwijsveld zijn verschoven van onderwijs naar management.<sup>147</sup> Voor docenten die zich richten op lesgeven zou FUWA-VO te weinig carrièreperspectief bieden.<sup>148</sup> Verder zou de functie van docent bovenbouw Havo/Vwo met schaal LC te laag zijn gewaardeerd.<sup>149</sup> Ook werd aangevoerd dat de peildatum slechts een momentopname betrof waardoor een jonge docent die toevallig op dat moment bepaald werk deed, gunstiger eruit sprong dan een ervaren docent die op dat moment toevallig ander werk deed.<sup>150</sup>

Wat er ook zij van deze argumenten, de LBC kon daar weinig mee. FUWASYS is het functiewaarderingsstelsel van de Rijksoverheid. FUWA-VO is daarvan afgeleid en landelijk geïmplementeerd.<sup>151</sup> De LBC onderkende dat in het FUWA-systeem een zwaar accent is gelegd op andere aspecten dan de louter lesgevendende taak van een docent maar merkte daarbij op, onder verwijzing naar de functie docent LC, dat het daarbij niet alleen om managementtaken gaat.

Het Convenant LeerKracht van Nederland<sup>152</sup> komt mogelijk tegemoet aan enkele van de hiervoor in bezwaarschriftprocedures opgeworpen bezwaren. Veranderingen die zijn ingegeven door het mede als gevolg van de vergrijzing (dreigend) leraren- en schoolleiderstekort. Als gevolg van de afspraken in het Convenant en de neerslag daarvan in de Cao's zullen opleiding, prestaties en ervaring zwaarder gaan wegen bij de beloning. De functiemix wordt beschouwd als een instrument om de loopbaanmogelijkheden voor leraren te bevorderen. In het kader van de functiemix moet de invulling van de lerarenfuncties verder vorm krijgen op basis van lesgevendende taken.

## Primair onderwijs

Ten aanzien van de functiemix voor leraren primair onderwijs is afgesproken dat per 1 augustus 2010 een start gemaakt wordt met de invoering van meer hogere leraarsfuncties. Om de LB-functie op te waarderen en meer discriminerend te maken ten opzichte van de LA-functie is in het Convenant afgesproken de LB-(voorbeeld)functie opnieuw te formuleren. Uitgangspunt dient daarbij te blijven dat de werkzaamheden van de leraar in LB onderscheidend zijn qua niveau en complexiteit ten opzichte van de werkzaamheden van de leraar in LA.<sup>153</sup>

Verder geldt voor deze functie een opleiding op HBO+ niveau.

De functionaris draagt medeverantwoordelijkheid voor de ontwikkeling, het uitdragen en verdedigen van onderwijskundig beleid.

De werkzaamheden omvatten mede het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en het aanleveren van concepten hiervoor.

<sup>147</sup> F05.029\_2, F05.030\_2

<sup>148</sup> F05.026

<sup>149</sup> F06.027

<sup>150</sup> F06.018

<sup>151</sup> Tevens zijn er afgeleid van FUWASYS, o.a. systeemvarianten ontwikkeld voor andere overheidssectoren. Naast varianten voor de verschillende ministeries is er FUWA-Prov voor de provinciale - en FUWA-Gem voor de gemeentelijke overheid.

<sup>152</sup> Convenant Actieplan LeerKracht van Nederland, definitief akkoord voor PO en VO, Scheveningen 1 juli 2008 ('De Functiemix')

<sup>153</sup> Convenant 1 juli 2008, pag. 8.

De functiemix in het PO heeft geleid tot vier nieuwe voorbeeldfuncties: leraar basisonderwijs LA, LB en leraar speciaal (basis)onderwijs LB en LC. De leraar LB functie lijkt daarbij niet zozeer onderscheidend qua lesgeven maar op beleidsmatig terrein. Een dergelijke functie kende het voorbeeldmateriaal echter al in de vorm van de Senior Docent LB. Mogelijk ook om die reden loopt het niet erg hard met de LB-functies in het basisonderwijs. De Aob signaleerde in 2008<sup>154</sup> dat de meeste functies waren toebedeeld aan oud-adjuncten die, met behoud van hun oude salarisschaal, weer voor de klas staan. Begin september 2009 kwalificeerde de Aob de verschuivingen binnen het basisonderwijs tussen LA en LB als marginaal.<sup>155</sup>

Om in het PO voor de hogere lerarenfuncties in aanmerking te komen geldt dat men als leraar dient te voldoen aan de (reguliere) eisen uit de WPO/WEC, waaronder de bekwaamheidseisen uit de Wet BIO.<sup>156</sup> Verder geldt dat de leraar zowel pedagogische als didactische verantwoordelijkheid draagt voor een groep leerlingen. Ook stelt de CAO een eis aan de hoeveelheid lessen per jaar. De hogere lerarenfuncties zijn beschikbaar voor leraren die voor de helft of meer van de 930 lessen per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeven.<sup>157</sup> Verder is in de CAO-PO bepaald dat de werknemer die in aanmerking wil komen voor een hogere leraarsfunctie moet voldoen aan de kenmerken behorende bij FUWA-PO en de voorbeeldfuncties zoals door de cao-po partners in de CAO van 2009 zijn vastgesteld.<sup>158</sup>

## Voortgezet onderwijs

In het VO gaat de heterogeniteit en/of de complexiteit van de groepen als factor meewegen om in aanmerking te komen voor de functie docent LC. Hierbij wordt gedacht aan groepen bestaande uit zorgleerlingen, leerlingen met leerachterstand en hoogbegaafden. Overigens wel met de kanttekening dat de definitie van een heterogene en/of complexe groep afhankelijk zal zijn van het onderwijsconcept en de daaruit voortvloeiende inrichtingskeuzes die de school heeft gemaakt in relatie tot de aard en de verscheidenheid van de leerlingpopulatie.<sup>159</sup> Het criterium 'opleiding' gaat meewegen bij functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Vanaf 1 augustus 2014 heeft elke docent met een eerstegraads bevoegdheid, die structureel - ongeacht de omvang - lesgeeft in één of meer van de jaren 4 en 5 Havo en/of 4,5 en 6 Vwo recht op een LD-functie.<sup>160</sup>

## Functioneren

Bezwaarde had door zijn lange diensttijd als TOA veel ervaring opgedaan. Daarom konden de docenten van de sectie Natuurkunde hem relatief zelfstandig laten werken en was er bij

<sup>154</sup> Het Onderwijsblad 2008 nummer 21

<sup>155</sup> Het Onderwijsblad 2009, nummer 13: Het betrof een afname van LA-formatie met 0,1% en een stijging van de LB-formatie met 0,1%

<sup>156</sup> Staatsblad 2004, nr. 344

<sup>157</sup> artikel 5.3b lid 1 CAO-PO 2009

<sup>158</sup> artikel 5.3b lid 2 CAO-PO 2009

<sup>159</sup> Uitgave: "Functiefamilie Docenten"; bedoeld als voorbeeld voor de sector voortgezet onderwijs voor de indeling van docentfuncties in het kader van het Convenant Leerkracht.

<sup>160</sup> CAO-VO 2008-2010, artikel 5.2 Entree-recht LD. In het primair en WEC-onderwijs komt de schaal LB beschikbaar voor leraren met een HBO+ werk- en denkniveau door relevante cursussen, masterclasses e.d. De functie leraar LA wordt per 1 augustus 2014 in het speciaal (basis) onderwijs gewaardeerd met LB; volgens art 5.4 CAO-PO 2009.

veel zaken geen voorafgaande instructie of overleg nodig. Echter, volgens de methodiek van FUWA-VO wordt niet het functioneren van de medewerker gewaardeerd, maar de functie. Het feit dat bezwaarde zijn functie uitstekend vervult, heeft geen invloed op de uitkomst van de waardering van de functie.<sup>161</sup> Anders gezegd, 'inzet en jarenlange trouwe dienst zijn voor de waardering van de functie niet van betekenis'.<sup>162</sup> Van die lijn is nooit afgeweken, maar of dit zo kan blijven na de invoering van de Functiemix moet worden afgewacht. Opvallend is dat in de publicatie van de VO-raad en de werknemers de overgang naar LC en naar LD wordt beschouwd in de kaders van promotie! Bij de vraag hoe de school kan bepalen welke leraren in aanmerking komen voor die promotie naar LC en LD wordt er in het kader van de Functiemix gewezen op de noodzaak van voldoende geobjectiveerde criteria voor het loopbaanbeleid. 'Binnen dat loopbaanbeleid zal ook een relatie gelegd moeten worden met de cyclus van POP- en beoordelingsgesprekken'.<sup>163</sup> Zoals hiervoor al vermeld, is aan het entreerecht voor LD gekoppeld dat die docent ook taken moet uitoefenen op LD-niveau.<sup>164</sup> Die toevoeging is in de CAO echter niet terug te vinden.<sup>165</sup> De enige werkelijke restrictie is opgenomen in artikel 11.3 CAO-VO waarin aan de werkgever de verplichting is opgelegd om in overleg met de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad beleid vast te stellen voor de stapsgewijze toekenning van de nieuwe LD-functies in de periode tot 1 augustus 2014.<sup>166</sup>

Men kan zich afvragen of de enkele eis om toekenning van het hiervoor genoemde entreerecht docent LD tot een FUWA-kwestie moet worden gerekend.

## Differentiatie

Met het oog op de implementatie van de functiemix is het zinvol om een overzicht te geven van de afwegingen van de LBC over de begrippen differentiatie en heterogeniteit van groepen. In een van de nieuwe voorbeeldfuncties docent-LC die op grond van de uitgangspunten van de functiemix werden opgesteld, is hierover opgenomen dat de docent structureel kennis/expertise en vaardigheden overdraagt aan heterogene en/of complexe groepen en daarbij uiteenlopende gedragsscenario's toepast. Hij hanteert een breed scala aan didactische werkvormen en leeractiviteiten en begeleidt leerlingen in het geval van complexe problemen.<sup>167</sup>

De werknemer was benoemd als docent bouwtechniek en stelde dat hij gedifferentieerd les gaf omdat hij tegelijkertijd Timmeren en Metselen onderwees. De Commissie volgde hem daarin niet en verwees naar het verslag van de interne commissie waarin was vermeld dat de werknemer volgens 1 methode les gaf en er sprake was van 1 toets. Volgens de definitie van gedifferentieerd lesgeven, zoals door de werkgever met de MR afgesproken, diende er sprake te zijn van meerdere methoden en meerdere toetsen. In dit geval leek er volgens de Commissie eerder sprake te zijn van gedifferentieerde instructie dan van gedifferentieerd

<sup>161</sup> F04.006

<sup>162</sup> F04.004

<sup>163</sup> Convenant leerkracht, invulling docentfuncties VO, pagina 9, een publicatie van de VO-raad, Aob, CNV Onderwijs en CMHF.

<sup>164</sup> Convenant leerkracht, invulling docentfuncties VO, pagina 6, een publicatie van de VO-raad, Aob, CNV Onderwijs en CMHF.

<sup>165</sup> artikel 5.2 CAO-VO 2008-2010

<sup>166</sup> artikel 11.3 lid 2 CAO-VO 2008-2010

<sup>167</sup> Functienaam Docent LC Type 1, schaal 11, indelingsniveau IVd, somscore 49, datum 10-03-2009

lesgeven.<sup>168</sup> In een ander geval gaf bezwaarde het vak Metaaltechniek. Hij splitste daarbij de groep, waarbij een deel theorie kreeg en een ander deel praktisch aan het werk werd gezet. Ook hierin zag de Commissie een vorm van gedifferentieerde instructie.<sup>169</sup> Er was evenmin sprake van gedifferentieerd lesgeven in de zaak van een docent in een international schakelklas die zich volgens de werkgever slechts bediende van verschillende werkvormen. De Commissie merkte op dat ISK-onderwijs zich in de kern richt op het aanleren van Nederlands om daarmee de leerlingen naar reguliere onderwijstrajecten of naar werk toe te leiden. Een intrinsiek andere taak in vergelijking met (collega)docenten binnen het Vmbo. Een ISK-docent zal bij elke leerling voor een andere aanpak kiezen. Dit is echter niet hetzelfde als gedifferentieerd lesgeven via het toepassen van verschillende methodieken in groepslessen en daar met minimaal twee verschillende niveaugroepen werken (hetgeen volgens de functiebeschrijving werd verlangd).<sup>170</sup> In een zaak waarbij wel sprake was van voldoende differentiatie gaf de betreffende docent sinds 1985 de exacte vakken op een Vmbo-school en was hij vanaf 1999 ingezet binnen het leerwegondersteunend onderwijs. Daar gaf hij onderwijs op maat. Hij wees op de sociaal-emotionele verschillen tussen de leerlingen in de klas, hun zeer verschillende hulpvragen en de verschillen in pedagogische en didactische aanpak die dat met zich meebracht. Bezwaarde werkte met verschillende lesboeken en toetsen en ontwikkelde zelf lesmateriaal.<sup>171</sup> Voor de LBC stond voldoende vast dat bezwaarde beslissingen moest nemen die dermate complex waren dat die een score 4 op kenmerk 7 rechtvaardigden. Eenzelfde redenering werd door de Commissie toegepast op twee collega's van deze docent, beiden ook werkzaam binnen het lwoo. Voorts werd aan de functie van deze docenten ook een score 4 op kenmerk 9, kader, en 11, kennis toegekend.<sup>172</sup>

## Heterogene/complexere groepen

De discussie over heterogene groepen heeft zich voor de Commissie afgespeeld ten aanzien van klassen binnen het Vmbo, in combinatie met het lwoo en binnen de schakelklassen. Wat het Vmbo met lwoo betreft, hangt het er volgens de Commissie vanaf op welke wijze de school de leerlingen heeft geselecteerd en ingedeeld. Zo werden bij een bepaalde school de lwoo-leerlingen ingedeeld binnen de basisberoepsgerichte leerweg en vormden geen 'aparte stroom'. Dat er in die situatie geen sprake was van heterogeniteit vond de Commissie niet onjuist en evenmin onredelijk.<sup>173</sup> Dat leerlingen na twee jaar uitstromen naar verschillende leerwegen, wil niet zeggen dat de groepen niet homogeen waren samengesteld. Het gaat daarbij volgens de Commissie om de instroom en niet om de uitstroom van leerlingen.<sup>174</sup> Die verdeling van de leerlingen vond de Commissie ook een relevant punt bij de internationale schakelklassen. Het bleek dat 230 leerlingen waren verdeeld over 23 klassen en 11 niveaus. Die tamelijk fijnmazige verdeling verdroeg zich onvoldoende met de door bezwaarde gestelde heterogeniteit van de groepen. Ook de mix van lwoo-leerlingen en lwk (leer- en werktraject) leerlingen binnen de basisberoepsgerichte leerweg werd niet

<sup>168</sup> F06.015, ook gedifferentieerde instructie in F06.034

<sup>169</sup> F06.036

<sup>170</sup> F07.001

<sup>171</sup> F06.041

<sup>172</sup> F06.042 en F06.043

<sup>173</sup> F06.052

<sup>174</sup> F06.053

beschouwd als heterogene groep. Daarvoor werd volgens de functiebeschrijving verlangd dat leerlingen van verschillende leerstromen die niet in reguliere klassen functioneerden bij elkaar zaten.<sup>175</sup>

Toch blijft het begrip heterogene groepen lastig grijpbaar. Wat te denken van het argument van de 'veilige plaatsing' waarbij de schoolcommissie die belast was met de selectie/plaatsing van leerlingen, nogal behoudend leerlingen indeelde bij de diverse Vmbo-leerstromen en aan de docenten de opdracht gaf het maximale uit de leerlingen te halen. Is het dan verkeerdt om te kijken op welk niveau de leerlingen uitstromen om te kunnen bepalen of de groepen heterogeen of homogeen zijn?<sup>176</sup>

In de functiemix wordt naast heterogeniteit van de groep een alternatieve indicator genoemd, namelijk de complexiteit van de groep. Daarbij wordt gewezen op zorgleerlingen, leerlingen met een rugzak of hoogbegaafden. Op grond van deze leerlingcategorieën lijkt het minder moeilijk 'fuwa'-complexiteit van een groep vast te stellen. Bij heterogene groepen is dit lastiger gebleken omdat heterogeniteit, althans in de reeds behandelde zaken, steeds in verband werd gebracht met gedifferentieerd lesgeven (aan de verschillende leerwegen van het Vmbo). En dat leidde tot het argument dat wanneer er niet gedifferentieerd werd lesgegeven er ook geen sprake kon zijn van een heterogene groep. Voor de vaststelling van de functie docent LC lijkt het begrip complexiteit derhalve duidelijker toetsbaar dan het begrip heterogeniteit.

<sup>175</sup> F06.050

<sup>176</sup> F07.005



## Hoofdstuk 6

Uitspraken over functies en  
overige zaken

## Uitspraken over functies en overige zaken

In dit hoofdstuk zijn enkele uitspraken opgenomen over typische onderwijsfuncties en worden enkele adviezen besproken over de kwesties “niet lesgebonden uren” en “eindverantwoordelijkheid”.

### TOA 6

Het wezenlijke verschil tussen de functies van de TOA schaal 6 en de TOA schaal 7 wordt bepaald door de aard van werkzaamheden en niet door het enkele aspect dat werkzaamheden zelfstandig worden uitgevoerd. Of de TOA werkt onder eindverantwoordelijkheid van een docent is voor het verschil tussen TOA schaal 6 of schaal 7 evenmin van belang. Ook een TOA in schaal 7 werkt onder eindverantwoordelijkheid van de docent (die ook weer onder eindverantwoordelijkheid van een leidinggevende werkt).

Bezwaarde werkte zelfstandig met de leerlingen. De werkzaamheden waren te zien als ondersteuning van de werkzaamheden van de docent. De docent bepaalde welke proeven er in het lesprogramma moesten, beoordeelde en waardeerde de (proeven van de) leerlingen en sprak met de leerlingen over hun vorderingen en werkhouding.

Bezwaarde was werkzaam voor het vak natuurkunde en niet integraal, vakoverstijgend werkzaam. Dit functiebeeld kwam volgens de Commissie overeen met de functie TOA 6. <sup>177</sup>

### TOA 7

Bezwaarde begeleidde zelfstandig leerlingen bij het doen van (experimentele) proeven en practica. Dit gebeurde tijdens lesuren in aanwezigheid van de docent, maar ook wanneer de docent niet aanwezig was. Veelal stond de uitslag van de onderzoeken niet van te voren vast. Bezwaarde stuurde de leerlingen bij. De inkoop van hulpmiddelen, instrumenten, werktuigen en apparaten voor de sectie verliep (in ieder geval ten dele) via bezwaarde. Hij had de ruimte voor het maken van prijs- en garantieafspraken. Naast zijn werk voor het vak biologie hield bezwaarde zich al vier jaar bezig met de technische ondersteuning van culturele voorstellingen van leerlingen. De Commissie beoordeelde dit als vakoverstijgende werkzaamheden die geen verband hielden met zijn hoofdtaak, te weten ondersteuning bij het vak biologie.

De werkzaamheden van een TOA 7 zijn naar aard en inhoud breed samengesteld en er is ruimte voor eigen keuzes ten aanzien van de aanpak en uitvoering van de werkzaamheden. Volgens de Commissie voldeed bezwaarde aan deze criteria. <sup>178</sup>

### TOA 8

Gebleken was dat bezwaarde theoretische lesstof overdroeg op leerlingen. Dit vond plaats tijdens inhaalmomenten zonder dat de docent erbij aanwezig was. Bezwaarde verrichtte verder zonder tussenkomst van de docent ondersteunende werkzaamheden op het gebied van het technisch ontwerpen in het kader van profielwerkstukken. Wat betreft kenmerk 2,

<sup>177</sup> F06.001

<sup>178</sup> F06.002

het doel van de werkzaamheden, vond de Commissie een score 3 op zijn plaats. Het kader waarbinnen het werk werd uitgevoerd werd volgens de Commissie gevormd door de vertaling van de voor de docent geldende onderwijs- en examenregeling naar voorschriften, regels en werkafspraken voor de TOA, hetgeen een score 2 op dit kenmerk (9) rechtvaardigde.

Wat betreft kenmerk 11, kennis, diende bezwaarde weliswaar niet de gehele arbo-regelgeving uit haar hoofd te kennen, maar moest zij wel op de hoogte zijn van de relevante delen voor haar vakgebied. Die sloot aan bij een score 3 op dit onderdeel. Het advies was dan ook de functie van bezwaarde te waarderen met schaal 8, met een indelingsniveau III d.<sup>179</sup>

## Docent ISK-NT2 op LC-niveau

De betrokken docent gaf Nederlands (NT2) en Economie aan de Internationale Schakelklassen, zijn functie was gewaardeerd op LB-niveau. Aan betrokkene was de opdracht gegeven om het vak Economie voor de ISK te innoveren. De resultaten daarvan werden daarna langere tijd binnen de ISK toegepast. Dit had ertoe bijgedragen dat de leerlingen een verbeterde aansluiting kregen op het vervolgonderwijs. Met deze vakoverstijgende werkzaamheden had bezwaarde (mede) gewerkt aan feitelijk gewijzigde eindtermen van het ISK-onderwijs. Bezwaarde had zijn collega-docenten inhoudelijke adviezen verstrekt over lesmethoden die geschikt zoude kunnen zijn voor de ISK. Ook deze adviezen overstegen zijn eigen vakgebied. Bezwaarde was daartoe in de gelegenheid omdat hij in zijn takenpakket de coördinatie en het beheer had over het lesmateriaal voor de ISK. Daarom vond de Commissie een waardering op LC-niveau passend. De eis om toekenning van de functie expertdocent LD wees de Commissie af. Bezwaarde was immers niet *het* aanspreekpunt op zijn vakgebied voor de gehele school.<sup>180</sup>

## Docent LC

De functie van LC-docent onderscheidt zich van de LB-docent door het uitvoeren van werkzaamheden gericht op begeleiding van collega's, ontwikkeling op het niveau van een vaksectie en participatie in vakoverschrijdende ontwikkelingsprojecten en/of door werkzaamheden die bestaan uit de functionele aansturing van een team en/of door werkzaamheden die bestaan uit de ontwikkeling van aspecten van onderwijs die voor alle of meerdere vakken gelden en/of door het uitvoeren van werkzaamheden in het kader van gespecialiseerde leerlingenbegeleiding.<sup>181</sup>

## Docent Speciale taken LC

Bij dit bevoegd gezag kende de functiebeschrijving docent speciale taken drie taakvelden, te weten het initiëren en ontwikkelen van het curriculum, het fungeren als vraagbaak en voorbeeld voor anderen en het voeren van periodieke voortgangsgesprekken met collega's. De LBC vond het aannemelijk dat bezwaarde als trekker van tal van veranderingen had gefunctioneerd. Zij had initiatieven genomen voor nieuw gemeentelijk onderwijsachterstan-

<sup>179</sup> F06.011

<sup>180</sup> F06.044

<sup>181</sup> F05.026, F05.029\_2

dentaalbeleid, de invoering van een groep voor tussentijdse opvang en het formuleren van doelstellingen voor een te vormen uitstroomgroep. Zij had collega's getraind en ondersteund en stond voor het overwinnen van weerstanden in het kader van de implementatie van nieuw taalbeleid. Dat bij dit laatste de hulp van het bevoegd gezag moest worden ingeroepen vond de Commissie niet van belang. Zij was van oordeel dat het structureel uitvoeren van de werkzaamheden niet paste binnen de functiebeschrijving van docent LB maar bij die van de functie docent speciale taken. De omstandigheid dat bezwaarde voor (een deel van) haar taken in het kader van het taakbeleid ruim was gefaciliteerd achtte de Commissie niet van belang voor de vraag of aan bezwaarde de juiste functie was toegekend.<sup>182</sup>

## Docent Praktijkonderwijs LC

De Commissie wees de visie van het bevoegd gezag af, dat er sprake was van homogene groepen in het Praktijkonderwijs op de betreffende school. Het bevoegd gezag had zijn stelling gebaseerd op basis van het overeenkomend IQ van de leerlingen (tussen de 60 en 80), de nagenoeg zelfde leeftijd van de leerlingen die allemaal een leerachterstand hadden van drie jaar op de relevante gebieden en het gezamenlijke doel van plaatsing op de arbeidsmarkt. Bezwaarde differentieerde de lesstof door gebruik te maken van verschillende lesboeken en opdrachten. Voor haar was niet voorgeschreven hoe zij te werk moest gaan en welke didactische methodes zij moest gebruiken. Dat bepaalde bezwaarde zelf, waarbij de individuele leerling het uitgangspunt vormde.<sup>183</sup>

## Docent LD

Uit de functiebeschrijving docent met salarisschaal LD blijkt dat deze zich van de LB- en LC-docent onderscheidt door ontwikkelwerkzaamheden die het onderwijsbeleid van de school als geheel aangaan. Deze werkzaamheden worden gecombineerd met ofwel de functionele aansturing van een team van docenten ofwel de coördinatie van onderwijsprocessen in de school.<sup>184</sup>

## Expertdocent LD

Van een expertdocent mag worden verwacht dat hij als materiedeskundige voor de gehele school ten aanzien van zijn vak, in dit geval Nederlands, het aanspreekpunt vormt. Dat bezwaarde hieraan zou voldoen is niet gebleken nu hij zijn werkzaamheden voornamelijk uitvoert in de bovenbouw van het Vwo. De LBC was er verder niet van overtuigd dat de werkzaamheden van bezwaarde op de peildatum zo extern waren gericht als in de functieomschrijving van een expertdocent werd bedoeld. Het betrof dan de initiatieven ten aanzien van het ontplooiën van een structurele bijdrage aan de samenwerking met bijvoorbeeld andere onderwijsinstellingen.<sup>185</sup>

<sup>182</sup> F06.048, ook F06.006 (CKV) en F07.010

<sup>183</sup> F06.004, ook LC: 104147, 4 december 2009; echter LB: 104127 en 104153, 4 december 2009

<sup>184</sup> F05.026, F05.030\_2, F08.006 waarin de Commissie adviseert om de functie docent-LD toe te kennen aan bezwaarde, conform de toezeggingen van de werkgever. Over toezeggingen ook: F05.013

<sup>185</sup> F07.010

## Eindverantwoordelijk

### *Onderwijskundig*

Het bevoegd gezag meende dat bezwaarde, (docent CKV) weliswaar ontwikkelwerkzaamheden had uitgevoerd voor het cultuurprofiel, maar dat hij voor die beleidsaspecten geen eindverantwoordelijkheid had gedragen. Pas dan zou er volgens het bevoegd gezag sprake zijn van een LC-functie. De Commissie merkte op dat het bezwaarde was geweest die was gekomen met de voorstellen over en de onderbouwing van de inhoud van het cultuurprofiel van de school. Dan is er in het kader van FUWA sprake van een (beleids) verantwoordelijkheid en dient daaraan gewicht te worden toegekend, ondanks dat de (letterlijke) eindverantwoordelijkheid zich bij het bevoegd gezag bevindt.<sup>186</sup>

### *Financieel*

Soortgelijk oordeelde de Commissie over financiële eindverantwoordelijkheid. In deze zaak stelde de werkgever zich op het standpunt dat bezwaarde niet in aanmerking kwam voor de functie docent speciale taken omdat de (financiële) eindverantwoordelijkheid voor kunstprojecten bij de sectordirecteur lag. De LBC oordeelde anders. 'Dat de sectordirecteur en niet bezwaarde eindverantwoordelijk is voor de vaststelling van budgetten voor kunstprojecten en het indienen van subsidieverzoeken, laat onverlet dat het bezwaarde is die komt met de voorstellen, deze voorbereidt en onderbouwt met deugdelijke argumenten die stoelen op een door hem ontwikkeld kunst- en cultuurbeleid. In het kader van beschrijving en waardering is dan sprake van een zodanige (beleids)verantwoordelijkheid dat daaraan meer gewicht behoort toe te komen dan het bevoegd gezag heeft gedaan'.<sup>187</sup> Ook bij LC- en LD-functies bezit de directeur eindverantwoordelijkheid. Waar het op aankomt is of het zwaartepunt van de ontwikkel- en beleidswerkzaamheden in feite al dan niet bij de betrokken functionaris ligt.<sup>188</sup>

### *Beleidsontwikkeling*

Een orthopedagoog in schaal 11 had aangevoerd dat hij de volledige vrijheid bezat ten aanzien van het ontwikkelen van beleid. Volgens hem bestonden er geen richtlijnen die kaders vormden voor zijn beleidswerkzaamheden. De werkgever stelde dat de initiëring van het beleid plaatsvond vanuit het centraal management team en de werkzaamheden van de werknemer binnen die vastgestelde kaders plaatsvond. De LBC had oog voor de aanzienlijke mate van vrijheid die bezwaarde bezat ten aanzien van het ontwikkelen van beleid en het doen van beleidsvoorstellen. Dit nam niet weg dat de beoordeling van de voorstellen van bezwaarde door de directie plaatsvond aan de hand van het expliciet of impliciet bestaande beleid van de school op het gebied van de leerlingenzorg. Dit viel onder de bij score 3 aangegeven samenhangende richtlijnen, procedures, wet-/regelgeving en specifiek geformuleerde beleidslijnen.<sup>189</sup>

De functie maatschappelijk werker was door de werkgever gewaardeerd op schaal 9. Schaal 10 zou voor deze functie pas in beeld komen zodra er sprake was van structurele

<sup>186</sup> F05.024

<sup>187</sup> F06.006

<sup>188</sup> F07.014

<sup>189</sup> F06.030, zie F05.012 voor een orthopedagoog in schaal 10, ook met een 3 op kenmerk 9.

beleidsvorming, niet indien het beleid gerelateerd was aan individuele leerlingen (uitvoering). Volgens de werkgever moest er in de schaal 10-functie sprake zijn van het signaleren van nieuwe trends, analyse en de vrijheid structurele wijzigingen aan te brengen in het beleid. De werknemer had aangevoerd deel uit te maken van het zorgteam dat algemeen beleid maakt en niet alleen individuele leerlingen bespreekt. De werknemer leverde vanuit zijn eigen professie een bijdrage aan dat beleid. De LBC oordeelde dat het ontbreken van (eind) verantwoordelijkheid voor de beleidsvorming bij de werknemer niet wil zeggen dat deze zich niet breed met beleid bezighoudt en daarmee niet zou voldoen aan de beschrijving van de voorbeeldfunctie.<sup>190</sup>

## Beleed niet lesgeboden uren

Sommige werkzaamheden kunnen binnen de FUWA-systematiek als verzwarend worden aangemerkt voor de functie maar meer dan eens gaat het om werk dat tot het takenpakket van een docent behoort. Tot het takenpakket van een docent rekende de LBC het lidmaatschap van de onderwijscommissie. Dit lidmaatschap was vrijwillig en door de school binnen het taakbeleid opgenomen als mogelijke taak binnen de jaartaak van de docent.<sup>191</sup> RT-taken vallen als regel binnen de reguliere werkzaamheden van de docent LB.<sup>192</sup> Ook werkzaamheden die worden verricht als lid van de revisiecommissie en de MR behoren volgens de LBC buiten beschouwing te blijven bij de functiewaardering. Het zijn taken die door iedere docent op vrijwillige basis verricht kunnen worden en op zichzelf los staan van de functie waarin een docent wordt benoemd.<sup>193</sup>

Met het sectievoorzitterschap kan dit anders liggen. De Commissie vond het voor de functiebeschrijving en -waardering van belang dat in een bepaalde zaak de sectievoorzitter niet alleen het aanspreekpunt voor het bevoegd gezag was maar ook kon worden aangesproken op de coördinatie van de sectie. Daarbij is het niet van belang dat de sectievoorzitter zijn coördinerend werk niet vanuit een hiërarchische positie uitvoert. Evenmin is van belang dat de sectie zelf haar voorzitter kiest. Wel van gewicht is de termijn gedurende welke het sectievoorzitterschap wordt uitgeoefend (in dit geval 5 à 6 jaar).<sup>194</sup>

De SGO-VO was van oordeel dat in een bepaalde zaak het sectieleiderschap, een roulerende taak die aan alle docenten kon worden opgedragen, paste bij het onderdeel -sturing geven aan kleinschalig overleg- zoals was opgenomen in de functiebeschrijving van de docent LB.<sup>195</sup>

<sup>190</sup> F04.011, zie voor de afwegingen inzake beleid tussen een docent LC en LD F06.023.

<sup>191</sup> F05.026

<sup>192</sup> F07.002

<sup>193</sup> F08.002

<sup>194</sup> F06.007. In F06.045 de docent die 37 jaar sectievoorzitter was maar die niet als 'karktrekker' werd beschouwd en in LB bleef. In F05.009 de voorzitter vakgroep aardrijkskunde met een seniorrol en schaal LC.

<sup>195</sup> 103116, 24 maart 2006



# Lijst van afkortingen en begrippentoelichting

<b>AOB</b>	Algemene Onderwijsbond
<b>Awb</b>	Algemene wet bestuursrecht
<b>BVE</b>	beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
<b>Bevoegd gezag</b>	het bestuur van een school of groep van scholen
<b>CAO</b>	Collectieve arbeidsovereenkomst
<b>Commissie</b>	de externe functiewaarderingscommissie
<b>CRvB</b>	Centrale Raad van Beroep
<b>DGO</b>	decentraal georganiseerd overleg
<b>FUWA</b>	een geautomatiseerde functiewaarderingsstelsel, bestaande uit 14 kenmerken en voor elk kenmerk een score op een 5-puntsschaal en met varianten voor onder meer het PO, VO en de sector bve.
<b>FTE</b>	formatietijdseenheid
<b>Havo</b>	Hoger algemeen vormend onderwijs
<b>IBC</b>	interne bezwarencommissie functiewaardering
<b>ISK</b>	internationale schakelklas
<b>LB, LC, LD</b>	salarisschalen voor leraren in het voortgezet onderwijs
<b>NT2</b>	Nederlands als tweede taal
<b>PO</b>	primair onderwijs
<b>Rpbo</b>	Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel
<b>SGO</b>	Stichting Geschillencommissies Onderwijs
<b>TOA</b>	technisch onderwijsassistent
<b>Vmbo</b>	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
<b>VO</b>	voortgezet onderwijs
<b>Vwo</b>	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
<b>WEB</b>	Wet educatie en beroepsonderwijs
<b>WEC</b>	Wet op de expertisecentra
<b>WPO</b>	Wet op het primair onderwijs
<b>WMS</b>	Wet medezeggenschap op scholen
<b>WVO</b>	Wet op het voortgezet onderwijs
<b>Zaaknummer</b>	De LBC plaatste voor haar zaaknummers een F. Zo is het advies F06.020, het twintigste geschil uit het kalenderjaar 2006. De SGO-VO en LBF-FUWA hanteren als zaaknummer zes cijfers.

## Commissies:

<b>LBC-FUWA</b>	Landelijke bezwarencommissie voor het openbaar en het algemeen toegankelijk onderwijs inzake functiewaardering (tot 1 jan. 2009)
<b>LCG-WMS</b>	Landelijke Commissie voor Geschillen WMS
<b>LBF-FUWA</b>	Landelijke bezwarencommissie functiewaardering (per 1 jan. 2009)
<b>SGO-VO</b>	Landelijke bezwarencommissie(s) functiewaardering BVE, VO en PO. De Commissies vormen een personele unie zodat op 1 zittingsdag bezwaren uit meerdere sectoren behandeld kunnen worden (tot 1 jan. 2009).





---

## Onderwijsgeschillen

Stichting Onderwijsgeschillen

Postbus 85191

3508 AD Utrecht

[info@onderwijsgeschillen.nl](mailto:info@onderwijsgeschillen.nl)

[www.onderwijsgeschillen.nl](http://www.onderwijsgeschillen.nl)