
Grensoverschrijdend gedrag in de school

ER IS 'IETS' AAN DE HAND...

De #MeToo-discussie kent wereldwijd steeds weer nieuwe hoofdstukken en vestigt keer op keer de aandacht op seksuele intimidatie in machtsverhoudingen en afhankelijkheidsrelaties. Helaas komt het ook in het primair en speciaal onderwijs bij tijd en wijle voor dat een medewerker zich schuldig lijkt te hebben gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag jegens leerlingen. Ernstige gevallen hebben een grote impact op leerlingen, ouders, de schoolgemeenschap en de reputatie van de school. Hoe ga je als schoolleider of bestuurder om met meer of minder duidelijke signalen dat er 'iets' niet in de haak is met een medewerker?

Het onderwijs is een branche waarin kinderen in een afhankelijkheidsrelatie staan tot volwassenen. Niet iedereen voelt zich om de juiste beweegredenen aangetrokken tot dit vak. Medewerkers moeten dan ook bij indiensttreding altijd een Verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen¹. Bij aanvraag van zo'n VOG wordt gecontroleerd of er strafbare feiten gepleegd zijn. Onder meer op grond van (on)herroepelijke veroordelingen, transacties, septs en openstaande zaken met betrekking tot zedenzaken in de voorbije twintig jaar, wordt beoordeeld of een VOG wordt afgegeven. Ook wanneer een werknemer over een geldige VOG beschikt, kan het echter nog steeds voorkomen dat er eerder klachten waren over ongewenst gedrag, of zelfs sprake was van een veroordeling voor ontucht. Bijvoorbeeld omdat de veroordeling langer dan twintig jaar geleden plaatsvond, of juist plaatsvond na afgifte van de VOG. Een geldige VOG bij indiensttreding is dus geen garantie dat een werknemer een schone lei heeft.

MELDINGSPLICHT

Ieder personeelslid van een school die bekend is dat een medewerker van de school zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een zedenmisdrijf jegens een leerling, dient dat op grond van de wet bovendien meteen te melden aan het schoolbestuur. Een schoolbestuur heeft vervolgens de verplichting om hierover meteen in overleg te treden met de vertrouwensinspecteur van de Onderwijsinspectie. Als dat overleg met de vertrouwensinspecteur leidt tot een 'redelijk vermoeden' van een zedenmisdrijf, dient het schoolbestuur onverwijld aangifte te doen bij de politie, na de ouders van de betrokken leerling te hebben geïnformeerd². De signalen dat er 'iets' aan de hand is, zijn doorgaans echter niet zodanig duidelijk of ernstig dat deze (ook

volgens de vertrouwensinspecteur) een aangifte rechtvaardigen. Als het bijvoorbeeld gaat om ongewenste, seksueel getinte aandacht die tot uiting komt in verbaal en/of non-verbaal en/of fysiek gedrag, is dit weliswaar een vorm van seksuele intimidatie, maar doorgaans op zichzelf niet strafbaar. De praktijk leert ook dat niet alle (ouders van) slachtoffers van licht of zwaarder ongewenst gedrag hiervan

ZORG ERVOOR DAT NIEMAND ONNODIG BESCHADIGD WORDT

aangifte willen doen of zelfs maar in verband gebracht willen worden met een klacht hierover. Dit heeft te maken met angst voor stigmatisering, de vrees de situatie te overdrijven of daarvan beticht te worden en soms een zekere sympathie voor de dader. In dat kader is van belang dat een (interne of externe) vertrouwenspersoon van de school klagers kan adviseren, voorlichten en begeleiden bij hun klacht en daarbij kan helpen dergelijke barrières te doorbreken.

ONDERZOEK

Een lastige situatie vormt die, waarin het neerkomt op 'het ene woord tegen het andere': een (ouder van een) leerling beticht een medewerker van bepaald grensoverschrijdend gedrag en de betrokken medewerker ontkent dit. De schoolleider of bestuurder is zonder aanvullende informatie niet in de positie vast te stellen wie het bij het rechte eind heeft. Afhankelijk van de situatie kan onderzoek door (een onafhankelijk bureau in opdracht van) het schoolbestuur

MR. BAS VORSTERMANS

is advocaat bij Cascade advocaten,
e-mail: b.vorstermans@cascadeadvocaten.nl



helpen om vast te stellen wat er gebeurd is en om de aard en ernst van een situatie te verduidelijken. Dat onderzoek bestaat hoofdzakelijk uit het voeren van gesprekken met betrokkenen, maar ook het bestuderen van chatsessies of What's app-conversaties kan er deel van uitmaken. Hangende dat onderzoek kan het nodig zijn de betrokken medewerker in het belang van het onderzoek te schorsen, bijvoorbeeld omdat de aanwezigheid van de medewerker op school zou leiden tot een confrontatie met de leerling die zich seksueel geïntimideerd voelt of omdat voortzetting van de onderwijssituatie een te groot risico vormt. Bij zo'n schorsing (als ordemaatregel) dient de voorgeschreven cao-procedure in acht genomen te worden³. Tijdens het onderzoek en de schorsing is het cruciaal geen partij te kiezen voor één van beide partijen. Dat betekent ook dat de communicatie aan team, ouders en leerlingen er in eerste instantie op gericht moet zijn niemand onnodig te beschadigen. Dat mogelijk geen reden bestaat voor het doen van aangifte, betekent vanzelfsprekend niet dat het betreffende gedrag binnen de school toelaatbaar is. Signalen van ongewenst gedrag zijn echter vaak zodanig vaag dat het moeilijk is hard te maken of de medewerker in kwestie de grens van het toelaatbare heeft overschreden. Wanneer de professionele grenzen binnen een school beschreven zijn in gedragsregels (bijvoorbeeld over de kleedruimtes bij gym, toiletbezoek, fysiek contact, maar ook over taalgebruik, contact met leerlingen via sociale media en buiten school), helpt dat medewerkers in professioneel gedrag en biedt dat het schoolbestuur ook meer handvatten om op te treden bij overschrijding van die regels.

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Wanneer hetgeen lijkt te zijn voorgevallen niet zodanig zwaar is dat dit als strafbaar feit kwalificeert en evenmin glashard een ernstige overschrijding van een professionele standaard kan worden vastgesteld, kan de situatie aanleiding zijn voor een disciplinaire maatregel jegens de werknemer⁴. Ook is het mogelijk dat de situatie zelfs zodanig van aard is dat je als leidinggevende en als schoolbestuur geen vertrouwen meer kunt hebben in de medewerker. In zo'n geval kan de kantonrechter verzocht worden om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Vereist is dat sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeids-

verhouding. Dat is het geval, wanneer het niet meer mogelijk is om, bijvoorbeeld via mediation, de verstoring op te heffen. Natuurlijk zal de kantonrechter ook meewegen of de aanleiding voor de verstoring, namelijk het grensoverschrijdende gedrag van de werknemer, in redelijkheid aanleiding heeft kunnen zijn voor die verstoring. Als die aanleiding immers niet ernstig genoeg is, blijkt daaruit dat de werkgever de situatie doelbewust opblaast om van de werknemer af te komen. Wanneer de kantonrechter dat concludeert, kan hij de ontbinding afwijzen of een hogere⁵ vergoeding toewijzen aan de werknemer wegens ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever.

Een alternatieve wijze om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, is door middel van een beëindiging met wederzijds goedvinden. In de regel wordt dan een vaststellingsovereenkomst afgesloten, waarin de voorwaarden van beëindiging zijn opgenomen. Een veelvoorkomend onderdeel van zo'n vaststellingsovereenkomst is dat 'een positief getuigschrift en overeenkomstige referenties' worden afgegeven. Maar (met name) in een situatie waarin de medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag jegens leerlingen, is het onverstandig je als werkgever te verbinden tot het afgeven van positieve referenties. In dit verband geldt de gulden regel 'wat gij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet'. Indien u de referenties van een sollicitant checkt, zult u er ook op willen vertrouwen dat de referent u waarheidsgetrouw informeert over zaken als omgang van de sollicitant met leerlingen en eventuele betrokkenheid bij klachten over ongewenst gedrag. [BSM](#)

Noten

- 1 Artikel 3, 3a, 32 en 45 Wet op het primair onderwijs
- 2 Artikel 4a Wet op het primair onderwijs
- 3 Artikel 3.15 t/m 3.18 en 4.13 t/m 4.15 cao PO
- 4 Artikel 3.19 en 4.16 cao PO
- 5 Dan de wettelijke transitievergoeding op basis van artikel 7:673 BW