

doorkiesnummer (070) 373 8021	uw kenmerk	bijlage(n)
betreft onderhandelingsinzet vrijwillige brandweer	ons kenmerk ECCVA/U200802258	datum 9 januari 2009

Geachte vakbondsbestuurder,

De circa 22.000 brandweervrijwilligers, die veelal naast hun reguliere baan klaar staan om uit te rukken bij brand of ongevallen, zijn onmisbaar voor de brandweezorg in Nederland. Het CvA vindt dat bij deze belangrijke taak een fatsoenlijke rechtspositie hoort waarin verzekeringen en vergoedingen goed zijn geregeld. De rechtspositie moet passen bij de aard van de werkzaamheden en de bedrijfsvoering van de brandweer. Daarom is in de CAO 2004-2005 het volgende afgesproken:

“10. Modernisering rechtspositie vrijwilligers brandweer

Partijen zijn overeengekomen om nog in 2005 te starten met de modernisering van de rechtspositie vrijwillige brandweer. Doel van deze modernisering is om de rechtspositie beter te laten aansluiten op de moderne praktijk bij de brandweer.

Ontwikkelingen waar de rechtspositie op moet worden aangepast zijn: het stimuleren van het vrijwilligerschap door het verbeteren van de relatie met de hoofdwerkgever; de toename van de deelname van vrouwen aan de vrijwillige brandweer; het steeds meer voorkomen van verschillende vormen van bedrijfsvoering.”

Het CvA hoopt samen met u in een constructieve sfeer uitwerking te geven aan deze afspraak. In de volgende paragraaf vindt u de concrete inzet van het CvA voor de modernisering van de rechtspositie voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer. Deze punten zijn met input uit het veld tot stand gekomen.

1 De inzet

Het CvA wil voor de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer een apart CAR hoofdstuk opstellen. Dit hoofdstuk komt in de plaats van het UWO hoofdstuk 19 en bijlage VI¹. Bijlage VI zal alleen nog de vergoedingstabel bevatten. Relevante bepalingen uit de bijlage zullen, soms na opschoning van verouderde elementen, opnieuw worden opgenomen in het nieuwe hoofdstuk.

De inzet is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- 1.1 bedrijfsvoering
- 1.2 verzekeringen
- 1.3 relatie hoofdwerkgever
- 1.4 zwangerschap
- 1.5 leeftijdsgrens en medische keuring
- 1.6 overige regelingen

1.1 Bedrijfsvoering/ vergoedingentabel

De huidige vergoedingentabel is geënt op de oorspronkelijke manier waarop vrijwilligers ingezet werden: vrije instroom naar de kazerne. Vrije instroom houdt kort gezegd in dat de vrijwilliger geen plicht heeft gehoor te geven aan een oproep en de commandant niet weet of de vrijwilliger beschikbaar is. Een dergelijk model is goed hanteerbaar als je over voldoende vrijwilligers beschikt die regelmatig in staat zijn gehoor te geven aan een oproep. Door maatschappelijke veranderingen, zo werken mensen bijvoorbeeld veel vaker buiten hun woonplaats, is het voor een aantal korpsen steeds moeilijker de hele dag op deze manier te werken. Met name de beschikbaarheid overdag is soms moeilijk te garanderen.

Er zijn de laatste jaren lokaal bedrijfsvoeringsmodellen ontwikkeld, waarin soms verdergaande verplichtingen dan vrije instroom voor de vrijwilliger gelden. De minimale bezetting bij uitrukken moet kunnen worden gegarandeerd. Dit varieert van verplicht gehoor geven aan een oproep (consignatie) tot op de kazerne aanwezig zijn voor een bepaalde periode (kazernering). Met de modernisering van de rechtspositie wil het CvA naast de vrije instroom ook aansluiting zoeken bij deze andere bedrijfsvoeringsmodellen. Dit schept zowel voor de werkgever als voor de vrijwilliger een helder kader.

Het CvA stelt voor om in de huidige rechtspositieregeling een onderscheid te maken tussen een drietal bedrijfsvoeringsmodellen en dit tot uiting te laten komen in de vergoedingstabel. De bedrijfsvoeringsmodellen kunnen naast elkaar gebruikt worden, afhankelijk van de behoefte van het korps. De drie bedrijfsvoeringsmodellen zijn:

1. *Het vrije instroomprofiel*

Kenmerken van dit profiel zijn:

- De beschikbaarheid van de vrijwilliger is vooraf niet bekend bij de korpsleiding;
- De vrijwilliger wordt weliswaar geacht gehoor te geven aan een oproep, maar is daartoe niet verplicht. De afweging wordt door de vrijwilliger gemaakt;
- De vrije instroomdiensten worden ook wel bereikbaarheidsdiensten genoemd.

Het vrije instroomprofiel kan worden gehandhaafd. De gemeenten die over voldoende vrijwilligers beschikken en daarmee in staat zijn de brandweertzorg te waarborgen kunnen gebruik blijven maken van de bestaande regeling. De bestaande regeling kan ook gebruikt worden door gemeenten die

¹ In bijlage VI staan momenteel de vergoedingsregeling en de vergoedingstabel

werken met varianten op het vrije instroomprofiel.

2. Het consignatieprofiel

Kenmerken van dit profiel zijn:

- De vrijwilliger houdt zich beschikbaar gedurende een vooraf afgesproken periode;
- De vrijwilliger is verplicht gehoor te geven aan een oproep;
- De consignatiediensten worden ook wel beschikbaarheids- of piketdiensten genoemd.

Het CvA stelt voor om voor de vergoeding van consignatiediensten aansluiting te zoeken bij de vergoeding piketdienst beroepsbrandweer uit hoofdstuk 20 van de CAR-UWO.² De vergoeding bedraagt 10% of 16% van het uurtarief oefenen voor de uren dat de vrijwilliger zich ter beschikking moet houden. De 16% geldt hierbij voor de zon- en feestdagen en de 10% voor de overige dagen. De vergoeding geldt tot en met de functie van bevelvoerder. Voor de hogere functies zit de vergoeding verwerkt in de jaarvergoeding.

3. Het kazerneringsprofiel

Kenmerken van dit profiel zijn:

- De vrijwilliger is verplicht aanwezig te zijn op de arbeidsplaats;
- De vrijwilliger is verplicht om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen dienst te verrichten.

Het CvA stelt voor om een uurvergoeding voor de kazerneringsdiensten vast te stellen.

Naast de voorgestelde uurvergoedingen voor consignatie en kazernering blijven de uurbedragen voor 'oefenen en cursussen' en 'brandbestrijding en hulpverlening' bestaan. Ook de huidige bepaling dat er lokaal een afwijkende vergoedingsregeling kan worden opgesteld blijft bestaan.

Het CvA stelt ten slotte voor om vooruitlopend op het nieuwe Besluit personeel veiligheidsregio's over te stappen op beloning op grond van functie in plaats van op grond van rang. Dit om te voorkomen dat bij inwerkingtreding van dit Besluit de vergoedingentabel opnieuw aangepast moet worden.

1.2 Verzekeringen

Alle gemeenten hebben hun vrijwilligers verzekerd tegen ongevallen. Om er voor de toekomst voor te zorgen dat er geen onduidelijkheid meer bestaat over welke elementen er in een dergelijke verzekering aanwezig moeten zijn, stelt het CvA voor om het hebben van een ongevallenverzekering voor brandweervrijwilligers verplicht te stellen.

Vrijwilligers die tevens zelfstandig ondernemer zijn vallen niet onder de sociale paraplu waar vrijwilligers met een dienstverband bij een werkgever onder vallen. Hoewel de gemeentelijke ongevallenverzekering ook op hen van toepassing is en zij hier aanspraak op kunnen maken is het technisch niet mogelijk om voor deze groep een verzekering af te sluiten die de risico's die zij lopen volledig dekt.

Het CvA stelt daarom voor om de gemeente te verplichten om vrijwilligers, die tevens zelfstandig ondernemer zijn, te informeren over de mogelijkheden om zich te verzekeren en bij aanstelling te informeren over de dekking van de gemeentelijke verzekering bij arbeidsongeschiktheid.

² Dit geldt alleen voor de looncomponent, de verlofcomponent is niet van toepassing op de vrijwilliger.

1.3 Relatie hoofdwerkgever

In 2007 heeft de VNG samen met BZK en de NVBR een handleiding relatiebeheer vrijwillige brandweer opgesteld. Deze handleiding bevat een aantal praktische tips om de relatie van de gemeente met de hoofdwerkgevers optimaal te houden.

Het CvA stelt voor om in aanvulling op deze handleiding het volgende over de informatie-uitwisseling in de rechtspositie vast te leggen:

- de verplichting voor de vrijwilliger om de gemeente te informeren over:
 - zijn huidige hoofdwerkgever(s);
 - het verkrijgen van nieuwe hoofdwerkgever(s);
 - de werktijden bij zijn hoofdgever(s).
- de verplichting voor de vrijwilliger om zijn hoofdwerkgever te informeren over het feit dat hij
 - dat hij vrijwilliger bij de brandweer wordt;
 - dat hij tijdens werktijden kan ingezet worden voor brandweerwerkzaamheden;
 - dat er rekening dient te worden gehouden met de Arbeidstijdenwet;
 - dat hij een vergoeding ontvangt voor het uitrukken tijdens werktijd;
 - dat de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding bij ziekte als gevolg van dienstongeval.

1.4 Zwangerschap

De laatste jaren treden er steeds meer vrouwen toe tot de Nederlandse brandweerkorpsen. Dit is met het oog op de diversiteit binnen de korpsen een goede ontwikkeling. Het is daarom van belang om rechtspositionele randvoorwaarden te scheppen voor zwangerschap.

Het CvA stelt voor dat het volgende wordt opgenomen in de rechtspositie:

- de verplichting voor de vrijwilliger de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium in te lichten over de zwangerschap;
- de vrouwelijke vrijwilliger mag tijdens de periode van zwangerschap en lactatie niet deelnemen aan repressieve brandweeractiviteiten;
- deelname aan brandweeroefeningen tijdens zwangerschap en lactatie vindt alleen plaats na voorafgaand overleg met de bedrijfsarts;
- gedurende zwangerschap- en bevallingsverlof wordt de vaste vergoeding doorbetaald.

1.5 Leeftijdsgrens en medische keuring

De introductie van de Algemene wet gelijke behandeling, Europese regelgeving en jurisprudentie staan ontslag op grond van leeftijd niet langer toe. De huidige rechtspositieregeling moet op dit onderdeel dan ook worden aangepast.

Het CvA stelt voor het leeftijdsontslag op 55-jarige leeftijd te laten vervallen en in plaats daarvan een Periodieke Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) in te voeren om te kunnen beoordelen of de vrijwilliger nog in staat is zijn brandweertaken uit te voeren. In opdracht van het LOGA is door het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid een dergelijk PPMO ontwikkeld voor de brandweersektor³. Dit PPMO wordt op dit moment door middel van een pilot getest. In deze pilot worden ook vrijwilligers bij de brandweer meegenomen.

³ Dit PPMO is hetzelfde voor beroeps- als vrijwillige brandweer. Dat is ook logisch: beide groepen medewerkers moeten aan dezelfde eisen voldoen om hun taak op een veilige manier uit te kunnen oefenen.

1.6 Overige regelingen

Gratificatie

Het CvA stelt voor om in de rechtspositieregeling op te nemen dat het college een gratificatieregeling voor de vrijwillige brandweer op kan stellen. Hiermee kan lokaal worden bepaald in welke situaties de vrijwilliger of een groep vrijwilligers in aanmerking komt voor een gratificatie.

Deelname fiscale regelingen

Het CvA stelt voor in de rechtspositieregeling op te nemen dat de vrijwilliger kan deelnemen aan binnen de gemeente bestaande fiscaal gunstige regelingen.

Ontslag op een bij besluit nader omschreven grond

Het CvA stelt voor om aan de rechtspositie een ontslaggrond toe te voegen die leidt tot eervol ontslag op een bij een besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden die al in de rechtspositie vrijwillige brandweer zijn genoemd. Deze grond tot ontslag kan bijvoorbeeld worden gebruikt als er sprake is van onverenigbaarheid van karakters. Deze ontslaggrond is gelijk aan de ontslaggrond die is genoemd in artikel 8:8 CAR.

2 Tot slot

Graag gaan wij met u op basis van deze inzet het gesprek aan hoe de rechtspositie van de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer op een evenwichtige manier kan worden gemoderniseerd. Voorstellen van uw kant zien wij met belangstelling tegemoet.

Voor de volledigheid vermelden wij dat wij ons het recht voorbehouden aanvullende, dan wel gewijzigde voorstellen in ons overleg in te brengen.

Met vriendelijke groet,

College voor Arbeidszaken van de VNG



Mr. Drs. G.A.A. Verkerk,
voorzitter