

Gemeente Amsterdam
T.a.v. de heer mr. M.J. Cohen
Burgemeester van Amsterdam
Postbus 202
1000 AE AMSTERDAM



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon **mr. W.T. de Graaf**
Doorkiesnummer **(070) 333 62 88**
E-mail **WdGraaf@minszw.nl**

Onderwerp **Arbeidstijdenbesluit / brandweer**

Uw brief **31 mei**
2006/SB/2006/5492
Ons kenmerk **AV/IR/06/47618**
Datum **04 DEC. 2006**

Geachte heer Cohen,

Op 31 mei 2006 heeft u, mede namens de andere burgemeesters van de G4, minister Remkes en mij bericht over uw zorgen betreffende de organisatie van de brandweezorg. In uw brief vraagt u aandacht voor de personele en organisatorische problemen bij de brandweer in relatie tot het Arbeidstijdenbesluit. U verzoekt tevens om te bevorderen dat een Europese oplossing bereikt zal worden door middel van een wijziging van de richtlijn 2003/88/EG. Daarnaast vraagt u om mogelijk uitstel van de nieuwe regels die per 1 juni 2006 zijn ingegaan en wijst u op de financiële gevolgen in verband met een mogelijk personeelstekort. Ten slotte heeft u om een bestuurlijk overleg over deze kwestie verzocht. Naar aanleiding van uw brief berichten wij u als volgt.

Op 13 juli 2006 is aan de gemeentesecretaris van de gemeente Amsterdam dhr. E Gerritsen meegedeeld dat uitstel van de gewijzigde regels uit het Arbeidstijdenbesluit (ATB) niet mogelijk is. Voorafgaand aan de inwerkingtreding op 1 juni 2006 is voor alle sectoren rekening gehouden met een voorbereidingstijd van 6 maanden (nadat de regels in december 2005 gepubliceerd zijn). Uitstel zou overigens ook niet wenselijk zijn geweest omdat juist de nieuwe regels het mogelijk maken om de oude roosters - zonder extra personeel - op juridisch geoorloofde wijze voort te zetten. In het hiernavolgende wordt dat toegelicht.

Op 7 november jl. is de Raad voor Werkgelegenheid en Sociaal Beleid er helaas wederom niet in geslaagd om een akkoord te bereiken over een herziening van de Arbeidstijdenrichtlijn. De oplossing die wordt nagestreefd op basis van het voorstel van de Europese Commissie van 31 mei 2005 (COM(2005) 246 final) en de uitkomst van de tot nu gevoerde onderhandelingen, houdt in dat de lidstaten de mogelijkheid krijgen om op nationaal niveau te bepalen in hoeverre de wachturen tijdens een aanwezigheidsdienst als arbeidstijd worden aangemerkt. Tevens voorziet het voorstel in de mogelijkheid dat lidstaten bepalen binnen welke termijn de compenserende rust, die ten gevolge van een aanwezigheidsdienst niet is genoten, moet



Ons kenmerk AV/IR/06/47618

worden gecompenseerd. Daarmee zou het mogelijk worden om de belangrijkste gevolgen van de uitspraken in de zaken Simap en Jaeger te neutraliseren en de bestaande roosters te behouden.

Op dit moment is echter onduidelijk wanneer een herziening van de richtlijn tot stand zal komen maar op korte termijn voorzien wij vooralsnog geen Europese oplossing.

Nu een Europees akkoord op 7 november jl. is uitgebleven zal bij de brandweer waar veelvuldig in aanwezigheidsdiensten wordt gewerkt, teruggevallen moeten worden op de mogelijkheid van de individuele opt out. Deze is per 1 juni 2006 in Nederland ingevoerd in het ATB.

De opt out of zogenaamde maatwerkregeling maakt het mogelijk dat een langere gemiddelde arbeidstijd dan 48 uur per week is toegestaan, mits de werknemers die het betreft daarmee individueel instemmen. Voor de brandweer is dit de enige mogelijkheid om de bestaande roosters op geoorloofde wijze voort te zetten.

Vandaar dat het van belang is dat deze opt out (alsnog) aan het personeel wordt aangeboden. Met gebruikmaking van de opt out kan de arbeidstijd op dezelfde omvang blijven als in het verleden en behoeft er voor de inroostering geen extra personeel te worden ingezet.

De opt out is volgens de huidige EU-richtlijn slechts toegestaan onder strikte voorwaarden. Zo dient de werkgever zorgvuldig een register bij te houden van alle werknemers die meer dan 48 uur per week werken. Een andere voorwaarde is dat de werknemer geen nadeel mag ondervinden als hij niet bereid is tot het tekenen van een opt out verklaring. Dit houdt in dat een werknemer die niet voor een opt out kiest op generlei wijze rechtspositioneel achtergesteld mag worden ten opzichte van collega's die wel met een langere werkweek instemmen. Er mag dus geen onderscheid gemaakt worden in promotiekansen, (bij)scholings- en trainingsfaciliteiten of ander rechtspositionele onderwerpen. Evenmin is een onderscheid tussen werknemers met en werknemers zonder opt out toegestaan als het gaat om de ontslagkeuze. En het weigeren van een opt out kan geen reden zijn voor ontslag. Dat een werknemer die geen opt out wil geen nadeel mag ondervinden betekent evenwel niet dat er in het geheel geen onderscheid mogelijk zal zijn. Zo zal iemand die heeft ingestemd met de opt out vaker kunnen worden ingeroosterd dan een werknemer zonder opt out en is er ook een verschil in beloning mogelijk naar rato van het aantal uren dat meer of minder gewerkt wordt.

Inmiddels zijn enkele honderden klachten van brandweerlieden ontvangen over het feit dat er zonder opt out langer dan 48 uur gemiddeld per week wordt gewerkt. De klachten lijken, zo is de eerste indruk, vooral een uiting van het lopende arbeidsvoorwaardengeschild tussen het personeel en korpsen. De Arbeidsinspectie heeft de klagers bericht dat de wijze van optreden en de handhaving door de Arbeidsinspectie mede zal worden bepaald door de gerechtelijke procedures die in relatie staan tot de klacht.

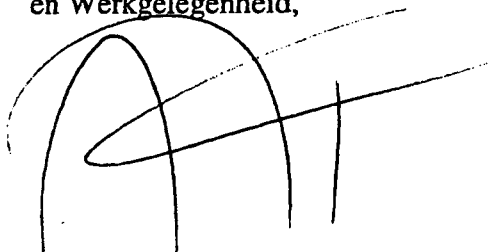
Ons kenmerk AV/IR/06/47618

Over uw brief en de problemen bij de gemeentelijke brandweezorg heeft op 7 november jl. een ambtelijk overleg plaatsgehad tussen de brandweercommandanten uit de G4, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en ambtenaren van de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarin is afgesproken dat binnenkort door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties samen met de brandweerkorpsen een inventarisatie gemaakt zal worden van de veiligheidsaspecten inzake de brandweerbestrijding in de G4.

Wij verzoeken u om alsnog de mogelijkheden van de huidige regelgeving te benutten om de organisatorische problemen binnen de korpsen op te lossen. Gegeven de geboden instrumenten gaan we ervan uit dat het mogelijk moet zijn om financiële consequenties te vermijden.

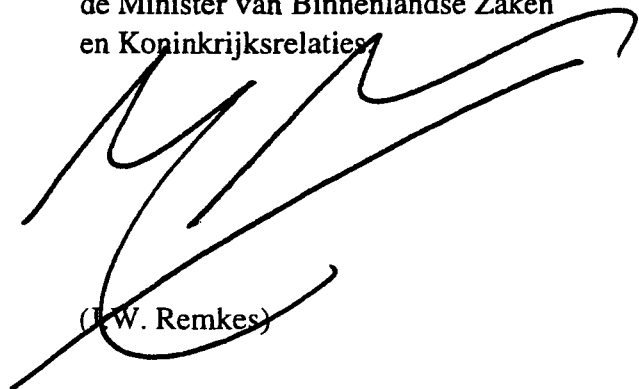
Op dit moment, gedurende de ambtelijke inventarisatie, zien wij geen aanleiding om op uw uitnodiging voor een bestuurlijk overleg met u en uw collega's van de G4 in te gaan.

Hoogachtend,
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a horizontal line and a vertical line.

(mr. A.J. de Geus)

de Minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a horizontal line and a vertical line.

(J.W. Remkes)

