LOGA

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Onderhandelingsakkoord
Vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

1. Inleiding

Op 20 mei 2009 heeft het College voor Arbeidszaken van de VNG met de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF een onderhandelingsakkoord gesloten over de rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer.

Dit onderhandelingsakkoord is een uitwerking van de afspraak uit de CAO sector Gemeenten 2004-2005. Hierin is afgesproken de rechtspositie voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer te moderniseren

2. Werkingskracht

Partijen zijn overeengekomen dat hoofdstuk 19 UWO over de rechtpositie vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer komt te vervallen en hiervoor in de plaats een CAR hoofdstuk 19 wordt ingevoerd. De vergoedingsregeling gaat deel uitmaken van het CAR hoofdstuk. De aparte vergoedingstabel voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer blijft opgenomen in bijlage VI van de rechtspositie.

Partijen zijn overeengekomen dat dit resultaat voor de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer ook van toepassing is op de G4. Partijen willen tevens bevorderen dat het akkoord geldt voor de veiligheidsregio's. Hiermee is het resultaat op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. Het akkoord heeft een looptijd overeenkomstig met de looptijd van de binnenkort af te sluiten CAO gemeenten. De gemaakte afspraken treden op 1 oktober 2009 in werking.

3. Bedrijfsvoering/vergoedingsregeling

Algemeen
De vergoedingsregeling uit bijlage VI van de CAR UWO voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer gaat uit van het vrije instroomprofiel. Sommige korpsen hebben de afgelopen jaren lokaal aanvullende regelingen afgesproken die meer aansluiten bij de lokale bedrijfsvoering. Om tot meer uniformiteit in de sector te komen en duidelijkheid te scheppen voor de vrijwilliger zijn partijen overeengekomen dat de vergoedingsregeling wordt aangepast. In bijlage 1 bij dit akkoord is een nieuwe tabel opgenomen met vergoedingen voor verschillende soorten diensten.

Diensten
Partijen hebben afgesproken om in de vergoedingentabel onderscheid te maken tussen 3 verschillende soorten diensten:

- Vrije instroomdiensten, waarbij de vrijwilliger geacht wordt gehoor te geven aan een oproep, maar hier niet toe is verplicht;
- Consignatiediensten, waarbij een vrijwilliger verplicht gehoor dient te geven aan een oproep;
- Langerdurende diensten, waarbij de vrijwilliger geacht wordt om 5 uur of langer achtereenvolgens beschikbaar te zijn voor oefeningen, of andere werkzaamheden voor de brandweer (uitgezonderd brandbestrijding en hulpverlening). Deze vergoeding geldt bijvoorbeeld voor oefeningen in het buitenland.

Consignatievergoeding
Partijen zijn overeengekomen dat voor het verstekken van een consignatievergoeding aansluiting wordt gezocht bij de piketvergoeding voor de beroepsbrandweer uit hoofdstuk 20 van de CAR UWO. De vergoeding bedraagt 10%, of 16% voor de zon- en feestdagen, van het uurtarief oefenen voor de uren dat de vrijwilliger zich ter beschikking moet houden. De vergoeding wordt altijd verstrekt in geld. De vergoeding geldt tot en met de rang van brandmeester (zie tabel bijlage 1).

Van rangen naar functies
Partijen zijn overeengekomen om na invoering van het Besluit personeel veiligheidsregio's[1] de huidige rangen in de vergoedingentabel te vervangen door functies zoals genoemd in het genoemde besluit. Totdat het besluit rechtskracht heeft geldt de oude vergoedingstabel. In bijlage 2 is de aangepaste tabel opgenomen.

4. Onderzoek naar de positionering vrijwilliger ten opzichte van de gemeente

Partijen zijn overeengekomen onderzoek te doen naar de in het land gehanteerde bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers. Partijen hebben vastgesteld dat het begrip 'vrijwilliger' in de brandweerorganisatie niet altijd overeenkomt met het begrip 'vrijwilliger' in het spraakgebruik. In het spraakgebruik wordt vrijwilligerschap veelal geassocieerd met werk zonder gezagsverhouding.

Tegelijkertijd zijn de vrijwilligers bij de brandweer er vaak trots op dat zij vrijwilliger zijn. Hiermee nemen zij een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid om de samenleving veiliger te maken door hun preventieve werkzaamheden uit te oefenen en door op te treden bij ongelukken en rampen. Daarnaast zorgen vrijwilligers in kleinere gemeenschappen ook voor sociale samenhang, door naast hun brandweeractiviteiten te helpen bij optochten, evenementen, lokale feesten en actief te participeren in dorpsverenigingen.

Het is de vraag of er sprake is van de klassieke vrijwilliger wanneer er andere bedrijfsvoeringmodellen worden gehanteerd dan de "vrije instroom". Wanneer vrijwilligers worden ingeroosterd voor consignatiediensten en/of kazerneringsdiensten is er geen sprake meer van de "vrijblijvendheid" die wel geldt in het vrije instroommodel. De huidige rechtspositieregeling is nog geënt op dit vrije instroommodel.

---

[1] De verwachting is dat het Besluit personeel veiligheidsregio's op 1 januari 2010 in werking treedt

Partijen vinden het belangrijk dat de toekomstige rechtspositieregeling van vrijwilligers goed aansluit bij de aard van hun werkzaamheden. Tegelijkertijd beseffen partijen dat de aard van de werkzaamheden heel divers kan zijn en ook binnen korpsen kan verschillen. Partijen zijn het er over eens dat er grofweg twee groepen vrijwilligers kunnen worden onderscheiden. De eerste groep vrijwilligers werkt in het algemeen volgens het vrij instroomprofiel. Voor de tweede groep vrijwilligers is er geen of in mindere mate sprake van "vrijblijvendheid". Voor deze tweede groep is het uitgangspunt dat er meer aansluiting wordt gezocht bij de CAR-UWO zoals die geldt voor reguliere gemeenteambtenaren.

Partijen onderzoeken hoe de bedrijfsvoering bij de vrijwillige brandweer in Nederland op dit moment is vormgegeven. Er wordt onderzocht wanneer een vrijwilliger tot de eerste of de tweede groep kan worden gerekend. Tevens wordt onderzocht welke onderdelen van de CAR-UWO, zoals doorbetaling bij ziekte en/of pensioenopbouw, voor de tweede groep vrijwilligers van toepassing zou moeten worden verklaard. Ook een vergoeding voor kazernering en consignatie wordt in dit onderzoek meegenomen.

De financiële gevolgen, draagvlak en haalbaarheid zijn expliciet onderdeel van dit onderzoek. Ook wordt bekeken welke gevolgen een dergelijke wijziging heeft voor de vraag en het aanbod van vrijwilligers.

Afgesproken is het onderzoek zo snel mogelijk te starten én af te ronden. De verwachte doorlooptijd vanaf de start van het onderzoek is maximaal een jaar (uiterlijk tot 1 juli 2010). Zodra de resultaten van het onderzoek bekend zijn zetten partijen het overleg over de rechtspositieregeling van vrijwilligers voort.

De afspraken zoals ze zijn opgenomen in dit akkoord zijn geënt op de klassieke brandweervrijwilliger die voornamelijk wordt ingezet middels het vrije instroomprofiel (de eerste groep). Voor de tweede groep waarvoor verdergaande verplichtingen gelden worden na afloop van het onderzoek andere afspraken gemaakt, waaronder een vergoeding voor consignatie en kazernering. Tot die tijd gelden ook voor deze groep de afspraken uit dit akkoord.

5. Verzekeringen

Partijen hebben afgesproken dat het voor gemeenten verplicht wordt om een ongevallenverzekering voor brandweervrijwilligers af te sluiten. Dit betekent dat gemeenten zorg moeten dragen voor een adequate verzekering van vrijwilligers die repressieve werkzaamheden voor de brandweer verrichten.

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, zijn zij bij blijvende arbeidsongeschiktheid minder goed verzekerd dan vrijwilligers in loondienst. Partijen adviseren gemeenten een aanvullende verzekering voor hun zelfstandigen af te sluiten bij blijvende arbeidsongeschiktheid.

Partijen hebben afgesproken dat vrijwilligers, die tevens zelfstandig ondernemer zijn, voortaan bij hun aanstelling door de gemeente worden geïnformeerd over

- de mogelijkheden om zich te verzekeren;
- de dekking van de gemeentelijke verzekering indien zij arbeidsongeschikt worden.

6. 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 voor de relatie van de gemeente met de hoofdwerkgevers.

Partijen zijn overeengekomen 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 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.
- De verplichting voor de zelfstandige om opgave te doen van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag dat deze werkzaamheden innemen.

Partijen ontwikkelen hiervoor een voorbeeldovereenkomst.

7. 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.

Partijen zijn overeengekomen 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. Daarnaast wordt voor de doorbetaling van de overige vergoedingen uitgegaan van een

gemiddeld inkomen van het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof, tenzij dit heel erg afwijkt van het gemiddelde arbeidspatroon. In dat geval wordt er gekeken naar een kalenderkwartaal waarin wel sprake is van een gemiddeld arbeidspatroon.

8. Leeftijdsgrens en medische keuring

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

Partijen zijn overeengekomen het leeftijdsontslag op 55-jarige leeftijd te laten vervallen en in plaats daarvan een Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) verplicht te stellen 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 brandweersector[2]. De pilot van dit PPMO bevindt zich op dit moment in de afrondende fase. In deze pilot zijn ook vrijwilligers bij de brandweer meegenomen. Dit PPMO is ook van toepassing op vrijwilligers bij de brandweer.

9. Overige regelingen

Gratificatie
Partijen zijn overeengekomen om in de rechtspositieregeling op te nemen dat het college/bevoegd gezag 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
Partijen hebben afgesproken om 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
Partijen zijn overeengekomen 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.

10. Bestaande bepalingen

Partijen zijn overeengekomen de volgende bepalingen uit het oude UWO hoofdstuk voor vrijwilligers bij de brandweer, na tekstuele vereenvoudiging, in het nieuwe CAR hoofdstuk op te nemen:

---

[2] 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.

- Algemene bepalingen:
    - Begripsomschrijvingen
    - Overleg met vakorganisaties
    - Informatievoorziening over de rechtspositie
- Aanstelling en bevordering
- De toepassing van bijlage VI
- Schadevergoeding
- Gebruik motorrijtuig
- Integriteit vrijwilliger
- Verplichte werkzaamheden voor de vrijwilliger
- Disciplinaire maatregelen
- Beëindiging dienstverband

Aldus overeengekomen te Den Haag, 20 mei 2009

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

C.J. Bethlehem
Plaatsvervangend voorzitter

Namens de vakbonden

R.M. Kuin
(ABVAKABO FNV)

J. Schot
(CNV Publieke Zaak)

P.M. van den Berghe
(CMHF)

Bijlage 1

Vergoedingentabel

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
aspirant-brandwacht	314	9,71	18,17	12,14
brandwacht	314	10,31	19,3	12,89
brandwacht 1e klasse	314	11,17	20,99	13,96
hoofdbrandwacht	314	12,38	23,21	15,48
aspirant-onderbrandmeester	314	10,91	20,45	13,64
onderbrandmeester	471	13,66	25,54	17,08
brandmeester	471	15,5	29,15	19,38
brandmeester (tevens ondercommandant)	2766	0	27,66	0,00
aspirant-officier	314	13,66	25,54	17,08
adjunct-hoofdbrandmeester	2963	0	29,63	0,00
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	3962	0	29,63	0,00
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3339	0	33,39	0,00
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	4457	0	33,39	0,00
hoofdbrandmeester	3716	0	37,16	0,00
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4946	0	37,16	0,00
hoofdbrandmeester 1e klasse	4300	0	43	0,00
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5727	0	43	0,00
commandeur	4896	0	48,96	0,00
commandeur (tevens commandant)	6534	0	48,96	0,00
commandeur 1e klasse	5336	0	53,36	0,00
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	7107	0	53,36	0,00
adjunct-hoofdcommandeur	7938	0	59,55	0,00

Bijlage 2

Nieuwe vergoedingstabel (treedt in werking als het besluit personeel Veiligheidsregio's van kracht wordt)

	jaarvergoeding	uurbedrag voor oefening en cursussen	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap A	€ 314,00	€ 9,71	€ 18,17	€ 12,11
2. Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerduiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	€ 314,00	€ 11,17	€ 20,99	€ 13,99
3. Manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	€ 314,00	€ 12,38	€ 23,21	€ 15,47
4. Bevelvoerder	€ 471,00	€ 15,50	€ 29,15	€ 19,43
5. Officier van dienst	€ 3.716,00	€ 0,00	€ 37,16	€ 0,00
6 Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	€ 5.336,00	€ 0,00	€ 53,36	€ 0,00
7.Commandant van dienst	€ 7.938,00	€ 0,00	€ 59,55	€ 0,00

In de linkerkolom staan alle functies zoals ze binnenkort worden genoemd in het Besluit personeel veiligheidsregio's. Deze zijn ingedeeld in functiecategorieën, met functies die qua niveau vergelijkbaar zijn. De vergelijkbare functies zijn samen in een categorie geplaatst, zodat er 7 categorieën overblijven. Hieronder staat een overzicht welke vergoeding is aangehouden voor de nieuwe indeling:

Categorie 1= vergoeding huidige rang aspirant-brandwacht

Categorie 2= vergoeding huidige rang brandwacht 1e klasse

Categorie 3= vergoeding huidige rang hoofdbrandwacht

Categorie 4= vergoeding huidige rang brandmeester

Categorie 5= vergoeding huidige rang hoofdbrandmeester

Categorie 6= vergoeding huidige rang commandeur 1e klasse

Categorie 7= vergoeding huidige rang adjunct-hoofdcommandeur