
VRIJWILLIGHEID VERPLICHT

Naar een nieuwe rechtspositie voor vrijwilligers van de brandweer in Nederland

Eindverslag van de Projectgroep Rechtspositie Vrijwilligers onder voorzitterschap van ing. G. van Meegdenburg

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Management Samenvatting	6
Wijzigingen CAR/Uwo	14
Beknopte toelichting wijzigingvoorstel CAR/Uwo	14
Rechtspositie Vrijwilligers bij de brandweer	16
Toelichting bij de Rechtspositie Vrijwilligers bij de brandweer	27
Model Convenant zonder consignatie en kazernering	33
Model Convenant met consignatie	35
Model Convenant met consignatie en kazernering	37
Model Convenant met kazernering	40
Vergoedingsregeling Vrijwilligers bij de brandweer	42
Toelichting Vergoedingsregeling Vrijwilligers bij de brandweer	44
Eindverslag werkgroep Verzekeringen/secundaire arbeidsvoorwaarden	47
1. Inleiding	48
2. Werkwijze	48
3. Uitgangspunten	49
4. De risico-inventarisatie	50
4.1 Inleiding	50
4.2 De risico-dragers	50
4.3 De (vervolg) risico's en/of schade	50
5. De risico-inventarisatie	53
5.1 Inleiding	53
5.2 Wie zou de risico's kunnen/moeten dragen?	53
6. Plan van aanpak	54
6.1 Inleiding	54
6.2 De risico-afdekking	54
7. Secundaire arbeidsvoorwaarden	57
7.1 Inleiding	57
7.2 De geïnventariseerde secundaire arbeidsvoorwaarden	57
8. Conclusie en aanbevelingen	58
8.1 Inleiding	58
8.2 Verzekeringen	58
8.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden	58
Bijlage 1: Risico-inventarisatie	59
Bijlage 2: Risico-evaluatie	60
Bijlage 3: Plan van aanpak/de risico-afdekking	61
Bijlage 4: Secundaire arbeidsvoorwaarden	62
Bijlage 5: Nadere uitleg WULBZ+	64
Bijlage 6: Nadere uitleg PEMBA	66
Bijlage 7: Verzekeringsbeleid, besluitvorming en uitvoering	70
Bijlage 8: De (mogelijk) te treffen voorzieningen	72
Bijlage 9: De Voorbeeldpolis	77
Bijlage 10: Onderbouwing van het "norminkomen"	79
Eindverslag werkgroep Aanstelling en honorering/werving, selectie en keuringen en dienstmodellen	
1. Inleiding	81
2. Uitgangspunten	82
3. Werkwijze en overwegingen	83
3.1 Rechtspositie	83

3.2 Convenanten-----	83
3.3. Vergoedingsregeling -----	83
3.4 Dienstmodellen-----	84
3.5 Tussenrapportage en eindrapportage-----	84
4. Interim-rapportages presentaties 19 juni 2001-----	85
4.1 Werkgroep Aanstelling en honorering/werving, selectie en keuringen -----	85
4.2 Werkgroep Dienstmodellen -----	87
5. Eindresultaat presentaties 18 april 2002 -----	89
5.1 Werkgroep Aanstelling en honorering/werving, selectie en keuringen -----	89
5.2 Werkgroep Dienstmodellen -----	94
6. Aanbevelingen -----	97
Bijlage 1: Notitie inzake Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit-----	98
Bijlage 2: Notitie inzake de personeelsformatie bij consignatie en kazerneringsprofiel-----	99

Voorwoord

De vrijwillige brandweer is een groot goed. Een gemeenschap die op vrijwillige basis zorgt voor het behartigen van één van de belangrijkste overheidstaken geeft blijk van een grote dosis verantwoordelijkheidsgevoel. Hierin toont zich de kracht van de samenleving. Echter, er schuilt ook een groot risico in.

Geconstateerd moet worden dat de vrijwilligheid onder toenemende druk komt te staan. De alsmear toenemende kwaliteitseisen en het daarmee gepaard gaande tijdsbeslag wordt als bezwaarlijk ervaren. De verminderde mogelijkheden om tijdens de reguliere werkuren beschikbaar te zijn, vormen nu al problemen met de vereiste bezetting overdag. De permanent beschikbare vrijwilliger verdwijnt met rasse schreden. Korpsen die permanente beschikbaarheid als toelatingseis hanteren, komen in de problemen. Er dient in de toekomst gestuurd te worden op de mogelijkheden van potentiële vrijwilligers en niet langer op de onmogelijkheden. Voor de perioden van onderbezetting moeten passende oplossingen worden bedacht. Ook de toenemende eisen die aan de vrijwilliger worden gesteld nopen ertoe te voorzien in de mogelijkheid overdag de vrijwilliger beschikbaar te hebben voor opleiding en oefening.

Om de wervingskracht te vergroten zal de brandweer een aantrekkelijke werkgever moeten zijn. Bovendien moeten risico's -die ontegenzeggelijk aan het vak zijn verbonden- voldoende afgedekt zijn.

Dat geldt voor de vrijwilligers (en hun beroepscollega's), maar eveneens voor de werkgever in het hoofdberoep.

Kijkend naar deze omgevingsfactoren is de projectgroep aan de slag gegaan. De opdracht was, samengevat: doe voorstellen voor een samenhangend pakket van maatregelen die de bedrijfsvoering van de brandweer veilig stellen, met daarin een zo ruim mogelijke inzet van vrijwilligers.

Dit pakket ligt voor u.

Gaandeweg het werken ontstond het inzicht dat de ambtenaren-CAO, de CAR/UWO, regelingen bevat die voor de vrijwilligers bij de brandweer goed toepasbaar zijn. Voor zover mogelijk is daarbij aansluiting gezocht. Deze, op enkele punten aangepaste, CAR/UWO voor de vrijwilligers biedt grote voordelen.

Veel vrijwillige korpsen kennen inmiddels een aantal beroepsfuncties. Als vrijwilligers optreden, doen zij dat onder het gezag van de gemeente. In regionaal verband werken vrijwillig en beroepspersoneel nauw samen. Wat ligt meer voor de hand dan het werken onder gelijke voorwaarden? En het vastleggen van afspraken, verplichtingen en rechten van allen betrokkenen?

Voorstellen hieromtrent liggen voor u.

Wanneer de voorstellen zijn gerealiseerd is bereikt dat:

- De vrijwilliger komt als hij wordt opgeroepen.
- Zijn werkgever akkoord is met zijn vertrek.
- De gemeente weet dat er op hem gerekend kan worden.

De voorstellen ademen een zakelijke sfeer uit. Daarvoor is bewust gekozen. Tijdens het werk van de projectgroep is gebleken dat brandweer Nederland daarom vraagt. Wij willen af van het knuffelbeerimago. De niet-full prof brandweermens moet gezien worden als een professionele (= deskundige) parttimer. Diens professionele vaardigheden dienen zakelijk te worden gewaardeerd. Die zakelijke waardering staat niet in de weg de vrijwilligheid te blijven koesteren als een toonbeeld van maatschappelijke betrokkenheid. Zonder die betrokkenheid zullen zelfs de beste voorzieningen niet garanderen dat voldoende mensen zich beschikbaar stellen voor de brandweer.

De projectgroep realiseert zich dat de wensen die brandweer Nederland geformuleerd heeft hier en daar ingrijpend zijn en tot kostenstijgingen zullen leiden. Daarvan zal wellicht niet alles meteen gerealiseerd kunnen worden. De voorstellen vormen het richtpunt aan de horizon waar de komende tijd op gekoerst moet worden.

De titel van dit plan luidt: Vrijwilligheid verplicht. Dat houdt in:

- Voor de vrijwilliger: u kunt op mij rekenen.
- Voor de werkgever in het hoofdberoep: ik geef u de mogelijkheid.
- Voor de gemeente: ik dek jullie risico's af.

Op basis van deze fundamenten kan het functioneren van vrijwilligers binnen brandweer Nederland voor een lange reeks van jaren worden veiliggesteld.

Namens projectgroep Rechtspositie Vrijwilligers,

Gert van Meegdenburg,
voorzitter

VRIJWILLIGHEID VERPLICHT

Management samenvatting van het eindrapport Projectgroep Rechtspositie Vrijwilligers

Aanleiding

Uit onderzoek is gebleken dat de klassieke vorm van vrijwilligheid bij de brandweer niet overal te handhaven is. Steeds minder mensen zijn in staat, of bereid, om gedurende 24 uur per dag, 7 dagen per week onmiddellijk beschikbaar te zijn als vrijwilliger bij de brandweer. Voor dit probleem wordt in Nederland een verscheidenheid aan oplossingen, in de sfeer van maatregelen in de bedrijfsvoering van de brandweer én aanpassing van het bestaande vergoedingensysteem, gehanteerd. Dit wisselt sterk van korps tot korps.

Het bestuur van de Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding (NVBR) acht het van groot belang dit probleem landelijk aan te pakken en streeft daarbij naar uniformiteit. De huidige rechtspositieregeling zal, naar de mening van het bestuur, aangepast en verbeterd moeten worden. Om hieraan uitvoering te geven is in juni 2000 een projectgroep ingesteld met de opdracht aanbevelingen op rechtspositieel en organisatorisch vlak te doen ten aanzien van vrijwilligers bij de brandweer.

Deze aanbevelingen moeten ertoe leiden dat:

- De brandweer, c.q. het brandweermanagement de bedrijfsvoering van de repressieve brandweezorg, voor zover die wordt uitgevoerd door de vrijwilligers bij de brandweer, beter kan garanderen.
- De wervingskracht van de brandweer op potentiële vrijwilligers wordt verbeterd.

Uitgangspunten

De projectgroep heeft bij het doen van aanbevelingen op rechtspositieel vlak een aantal uitgangspunten gehanteerd:

- Het behoud van de vrijwilligheid bij de brandweer acht de projectgroep een zeer belangrijk, zo niet het belangrijkste uitgangspunt. De positieve kenmerken van de vrijwilligheid, zoals motivatie voor en binding met de brandweer moet behouden blijven.
- Voorstellen voor een verbeterde rechtspositie van vrijwilligers bij de brandweer bestrijken een rechtspositieregeling, een vergoedingsregeling én voorzieningen op het gebied van verzekeringen en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- De voorzieningen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en verzekeringen moeten voor zowel de vrijwilligers als de beroepskrachten bij de brandweer gelijk zijn. Beide groeperingen doen immers hetzelfde werk en lopen daarbij een zelfde risico. Gelijkschakeling houdt in dat dit voor beide groeperingen zowel een positief als negatief effect op het huidige voorzieningenniveau kan hebben. Wel moet opgemerkt worden dat niet alle risico's af te dekken zijn.
- Een nieuwe rechtspositieregeling moet een aantal dienstmodellen, variërend van een vrije-instream principe tot een beroepsmatig model, kunnen omvatten.
- De drie partijen (vrijwilliger, hoofdwerkgever en gemeente) zijn vertegenwoordigd in af te sluiten overeenkomsten op basis van een nieuwe rechtspositieregeling.
- De te ontwerpen voorzieningen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en verzekeringen dienen tegemoet te komen aan specifieke lokale situaties.

De eerste resultaten van de projectgroep zijn gepresenteerd op een studiedag bij het Nibra op 19 juni 2001. De reacties op die eerste voorstellen zijn meegenomen in de verdere uitwerking van een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers.

Bij die verdere uitwerking is een adviesbureau betrokken, waarbij met name gekeken is of hetgeen de projectgroep voorstelt voldoet aan wettelijke regels en voorschriften.

Resultaat

Het eindresultaat, het voorstel voor een vernieuwde rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de brandweer, ziet er als volgt uit:

-
1. Een regeling gebaseerd op de Car/Uwo
 2. Een aantal model convenanten die als basis voor een te sluiten overeenkomst tussen de vrijwilliger, de gemeente en de werkgever van de vrijwilliger, kunnen dienen.
 3. Een voorzieningenpakket op het gebied van verzekeringen en secundaire arbeidsvoorwaarden.
 4. Een vergoedingsregeling.

De projectgroep laat op onderdelen een keuzemogelijkheid. Zo zijn er twee regelingen op basis van de Car/Uwo ontworpen.

- I Het huidige model rechtspositieregeling van de VNG is aangepast aan de Car/Uwo. De systematiek van het model is gevolgd en waar nodig en mogelijk aangepast aan de Car/Uwo.
- II De Car/Uwo is gevolgd en voor de specifieke zaken die de vrijwilligers betreffen, aangepast.

Uit oogpunt van een zo groot mogelijke gelijkschakeling met de beroepsgroep van brandweermedewerkers, gaat de voorkeur van de projectgroep uit naar de tweede optie. Het in grote lijnen toepassen van de Car/Uwo biedt tevens het voordeel dat op die manier de rechtspositie van de vrijwilligers steeds wordt aangepast op basis van landelijke onderhandelingen.

Toelichting op het resultaat

Rechtspositieregeling gebaseerd op de Car/Uwo

Een belangrijk uitgangspunt voor de projectgroep is dat in beginsel de rechtspositie van de beroeps en van de vrijwilliger bij de brandweer gelijkloend zou moeten zijn. Beiden voeren immers dezelfde werkzaamheden uit, met dat verschil dat de één het als hoofdberoep uitoefent en de ander als nevenwerkzaamheden.

Dit houdt in dat daar waar de Car/Uwo integraal van toepassing is op de beroeps, deze ook integraal van toepassing zou moeten zijn op de vrijwilligers. Dit bewerkstelligt een gelijkschakeling op rechtspositioneel gebied van al het brandweerpersoneel in Nederland. De projectgroep heeft hiertoe twee *regelingen* ontworpen:

- I. Het huidige model rechtspositieregeling van de VNG is aangepast aan de Car/Uwo. De systematiek van het model is gevolgd en waar nodig en mogelijk aangepast aan de Car/Uwo.
- II. De Car/Uwo is gevolgd en voor de specifieke zaken die de vrijwilligers betreffen, aangepast.

Zoals hierboven is aangegeven gaat de voorkeur van de projectgroep uit naar de tweede regeling.

Een belangrijk uitgangspunt voor de projectgroep bij het ontwerpen van een nieuwe rechtspositieregeling is om onderscheid aan te brengen in een aantal dienstmodellen op basis waarvan de vrijwilliger een dienstverband aangaat met de gemeentelijke brandweer. Er zijn vier modellen benoemd:

- Het Vrije Instroom Profiel (VIP)
Dit profiel houdt in dat vrijwilligers middels de alarmcentrale worden gealarmeerd om vervolgens vanuit hun verblijfplaats op te komen naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is in dit profiel een onzekere factor.
- Het Consignatie Profiel (COP)
Het consignatie profiel betekent dat de voor de uitruk benodigde vrijwilligers vanaf hun verblijfplaats direct beschikbaar en inzetbaar zijn. Evenals bij de vrijwillige instroom komen deze vrijwilligers na alarmering direct naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is voldoende en gewaarborgd.

-
- Het Kazernering Profiel (KAP)
In dit profiel zijn de vrijwilligers gekazerneerd. Bij alarmering kan direct vanuit de brandweerkazerne worden uitgerukt, met als gevolg een lage opkomsttijd. Alle gekazerneerden hebben een functie en de bemensing van de benodigde eenheden is gegarandeerd.
 - Het Beroeps Profiel (BEP)
Dit profiel behoeft weinig toelichting. Het komt, voor wat betreft de repressieve taakstelling, nagenoeg overeen met het kazernering profiel.

Toetsing van deze profielen aan de huidige wet en regelgeving op het gebied van arbeidstijden (ATW, ATB) levert op dat implementatie van de geschetste modellen grote problemen met zich meebrengt op het personele vlak.

Model convenanten

De projectgroep heeft een aantal model *convenanten* ontwikkeld die tegemoet komen aan de hierboven genoemde profielen. Afhankelijk van de lokale situatie kan zo'n model convenant dienen als overeenkomst af te sluiten tussen de vrijwilliger, de gemeente en de werkgever van de vrijwilliger. Een combinatie van modellen binnen een korps is niet ondenkbaar.

Voorzieningspakket op het gebied van verzekeringen en secundaire arbeidsvoorwaarden

Vanwege het specifieke karakter van het werken bij de brandweer heeft de projectgroep gemeend uitgebreid aandacht te moeten besteden aan het onderdeel *verzekeringen/secundaire arbeidsvoorwaarden*.

Op basis van een risico-inventarisatie van brandweeractiviteiten zijn alle partijen die de risico's lopen, benoemd. Daarna is aangegeven wie de risico's zou moeten dragen.

Bij deze risico-evaluatie zijn keuzen gemaakt teneinde te komen tot een advies over een pakket van *basisvoorzieningen* (Inkomstenderving/Ziektekosten/Psychische hulpverlening/Schade aan eigendom/Aansprakelijkheid door derden) en aanvullende *cafetariavoorzieningen* (Kinderopvang/Hulp in huishouden/Schade niet eigendom/Kosten hoofdwerkgever als gevolg van ziekte van de werknemer).

Op basis van de risico-evaluatie heeft de werkgroep gekeken naar de (mogelijk) te treffen voorzieningen om de risico's (deels) af te dekken. Omdat niet alle risico's 100% kunnen worden afgedekt is in een aantal gevallen een norm vastgesteld om richting te geven aan het vast te stellen pakket van voorzieningen/verzekeringen. Een voorbeeld is de inkomstenderving, waarbij een gemiddeld norminkomen (hoofdberoep en vrijwilligersvergoeding) van 41.000 euro is vastgesteld. De voorzieningen garanderen een inkomen tot dit norminkomen. Bovenstaande leidt, naar de mening van de projectgroep, tot een evenwichtig voorzieningspakket, dat voor zowel vrijwillig- als beroepsbrandweerpersoneel moet gelden.

Van de *secundaire arbeidsvoorwaarden* is een overzicht gemaakt waarbij specifieke, per profiel op te nemen secundaire arbeidsvoorwaarden zijn aangegeven. Hierbij is wederom een onderscheid gemaakt tussen basisvoorzieningen en cafetariavoorzieningen.

Uiteindelijk sluit de projectgroep haar eindrapport af met een aantal aanbevelingen. De belangrijkste hiervan is het advies om te komen tot één landelijk, liefst collectief, (via de NVBR) af te sluiten verzekeringspakket voor de brandweer (vrijwilligers én beroeps).

Vergoedingsregeling

Tenslotte heeft de projectgroep een voorstel gedaan voor een nieuwe *vergoedingsregeling* voor het vrijwillige brandweerpersoneel. Deze is naar de mening van de projectgroep meer in overeenstemming met hetgeen er momenteel aan inzet van de vrijwilligers verwacht wordt.

Tevens behelst de regeling ook voorstellen voor vergoedingen voor het verrichten van consignatie- en kazerneringsdiensten en sluit hierbij aan bij de geschetste profielen.

Met de samenbundeling van de verschillende onderdelen hierboven genoemd (regeling, model convenant, verzekering- en secundaire arbeidsvoorwaardenvoorziening en vergoedingsregeling) meent de projectgroep een gedegen voorstel voor een nieuwe rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de brandweer te hebben ontworpen.

De ontworpen regelingen, de toelichtingen daarop, de modelconvenanten én het eindrapport met betrekking tot de verzekeringen en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn integraal weergegeven op de website van de NVBR: www.nvbr.nl (na 22 april).

Aanbevelingen

De projectgroep adviseert het bestuur van de NVBR:

1. Het totale, door de projectgroep ontworpen voorstel ten behoeve van een verbeterde rechtspositie voor vrijwilligers bij de brandweer, over te nemen.
2. Overleg over de invoering van deze voorstellen met betrekking tot de Car/Uwo, met betrokken partijen, te starten.
3. Overleg over aanpassing van de huidige wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidstijden (ATW, ATB) te starten met betrokken Ministeries.
4. Te initiëren dat een collectief verzekeringspakket voor het totale brandweerveld wordt afgesloten.

Deelnemers projectgroep Rechtspositie

De heer G. van Meegdenburg, voorzitter	Regionale brandweer Fryslân
De heer M.G.M. Appeldoorn	Brandweer Eindhoven
De heer H. de Beer	Brandweer Nieuwegein
De heer A. Boerman	Brandweer Almere
De heer J.W.M. Boonekamp	Brandweer Berkel en Rodenrijs
De heer H. Brinkman	Brandweer Land.Kont
De heer R. Brouwer	Brandweer Boarnsterhim
Mevrouw J. Davids	Brandweer Ede
De heer C. Ekelmans	Brandweer Hengelo
De heer B. de Groot	Brandweer Rhenen
De heer G. Jorna	Brandweer Zoetermeer
Mevrouw H. Kroeze	Brandweer Hengelo
De heer J. Nome	Brandweer Beverwijk
De heer M. Rensen	Brandweer Beverwijk
Mevrouw C. Schuurman	Hulpverleningsregio Groningen
De heer R. Siebelt	Brandweer Hilversum
De heer van A.M. Wissen	Brandweer Rijswijk

WIJZIGINGEN CAR / UWV MET HET OOG OP EEN VOLLEDIGE INTEGRATIE VAN DE RECHTSPOSITIE VAN DE VRIJWILLIGER BIJ DE GEMEENTELIJKE BRANDWEER. EN TOELICHTING

Wijzigingsmodel A

Uitgangspunt.

In dit model wordt als uitgangspunt genomen, dat de wettelijke belemmering om deel te nemen aan de sociale verzekeringen (w.o. de WAO) wordt weggenomen, dan wel, dat een zo conform mogelijke regeling wordt vastgesteld en dat de mogelijkheid wordt opengesteld tot deelname aan de pensioenvoorziening van de Stichting Pensioenfonds ABP, dan wel een daarmee vergelijkbare pensioenvoorziening.

Wijzigingen:

A.

Artikel 1:1, eerste lid: toegevoegd wordt de letteraanduiding kk, gevolgd door de volgende tekst:

vrijwilliger bij de brandweer: degene die zich beschikbaar heeft gesteld voor de gemeentelijke brandweer en als zodanig door burgemeester en wethouders in een deelbetrekking is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn.

Vervolgens wordt aan artikel 1:1, eerste lid, toegevoegd de letteraanduiding ll, gevolgd door de volgende tekst:

zich beschikbaar stellen: het oproepbaar zijn om in voorkomende gevallen werkzaamheden te verrichten welke vallen binnen het takenpakket van de gemeentelijke brandweer en - afhankelijk van hetgeen hieromtrent bij en in de aanstelling is geregeld - beschikbaar zijn voor deelname aan consignatie- en / of kazerneringdiensten.

Tevens wordt aan artikel 1:1, eerste lid toegevoegd de letteraanduiding mm, gevolgd door de volgende tekst:

Convenant: overeenkomst tussen de gemeente, de werkgever van de vrijwilliger en de vrijwilliger ter vastlegging van de wederzijdse rechten en plichten.

B.

In artikel 1:2 wordt onderdeel a geschrapt onder verlettering van de onderdelen b tot en met f tot a tot en met e.

C.

Na artikel 2:2 wordt een nieuw artikel 2:2:1 toegevoegd:

Artikel 2:2:1.

Indien de kandidaat-vrijwilliger in zijn hoofdfunctie werknemer is, gaat de aanstelling als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer niet eerder in dan nadat tussen de gemeente, de werkgever van de kandidaat-vrijwilliger en de kandidaat-vrijwilliger zelf bij convenant een regeling is getroffen, die erop gericht is:

- a. de bewilliging van de werkgever met de beschikbaarstelling van zijn werknemer als vrijwilliger bij de brandweer vast te leggen;
- b. de werkgever zoveel als mogelijk te vrijwaren van de directe financiële gevolgen, die rechtstreeks kunnen voortvloeien uit het uitoefenen van de functie van vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

D.

Na artikel 3:1:2 wordt een nieuw artikel 3:1:3 toegevoegd:

Artikel 3:1:3

-
1. Indien de vrijwilliger, die in zijn hoofdfunctie werknemer is, ten gevolge van het daadwerkelijk verrichten van brandweertaken objectief gezien (door een ter zake deskundige vast te stellen) anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid nadien niet in staat is gedurende enige tijd zijn hoofdfunctie binnen de voor hem geldende normale werktijden te vervullen, heeft hij aanspraak op een vergoeding ter waarde van een bedrag, dat de uitkomst is van de formule: aantal verzuimuren x 1/156 gedeelte van het bij zijn hoofdfunctie behorende bruto maandsalaris, gebaseerd op een 36 urige werkweek of zoveel uren minder als de hoofdfunctie omvat. Dit tot een maximum van € 150,00 bruto per dag.
 2. Indien de werkgever van de hoofdfunctie van de vrijwilliger wegens het onder lid 1 bedoelde werkverzuim geen salariskorting en/of verlofkorting toepast kan deze werkgever de in het eerste lid bedoelde financiële compensatie bij de gemeente in rekening brengen. Alsdan vervalt de aanspraak van de vrijwilliger als bedoeld in lid 1.
 3. De vrijwilliger, die in zijn hoofdfunctie zelfstandige is dan wel de functie van huisvrouw, student of een daarmee vergelijkbare functie zonder dienstverband bekleedt en komt te verkeren in de situatie, zoals omschreven in het eerste lid, heeft per dag of gedeelte daarvan recht op een vergoeding ter waarde van een bedrag, dat de uitkomst is van de formule: aantal verzuimuren x het voor betrokkene geldend bruto uurloon bij de brandweer tot een maximum van € 150,00 bruto per dag.

E.

In artikel 3:2 wordt de eerste zin gewijzigd en komt als volgt te luiden:

De ambtenaar, uitgezonderd de vrijwilliger bij de brandweer, heeft recht op vergoeding voor overwerk.

F.

In artikel 6:1 wordt opgenomen:

Dit artikel is niet van toepassing op de vrijwilliger bij de brandweer.

G.

Aan artikel 7:1 wordt na het 2^e lid een nieuw lid 3 toegevoegd, luidend als volgt:

3. Indien een vrijwilliger van de brandweer aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7 is voor de bepaling van de berekeningsbasis artikel 2:5:4, lid 3, van overeenkomstige toepassing.

Na artikel 7:2 wordt een nieuwe artikel 7:2:1 toegevoegd (onder gelijktijdige vernummering van de bestaande artikelen 7:2:1 en 7:2:2 tot 7:2:5 respectievelijk 7:2:6):

Artikel 7:2:1

De vrijwilliger van de brandweer, die tijdelijk arbeidsongeschikt is, welke ongeschiktheid blijkens een geneeskundig onderzoek het gevolg is van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking bij de brandweer, heeft aanspraak op een uitkering, die:

- A.** voor het geval de vrijwilliger in zijn hoofdfunctie werknemer is, gelijk is aan het bedrag waarmee het netto maandinkomen in de hoofdfunctie na de arbeidsongeschiktheid is verminderd ten opzichte van het maandinkomen in de periode daarvoor. Indien het netto maandinkomen vermeerderd met de uitkering per maand meer zou gaan bedragen dan € 2.270,00, blijft de uitkering beperkt tot een bedrag dat nodig is om een netto salaris per maand van € 2.270,00 te garanderen.
- B.** voor het geval de vrijwilliger in zijn hoofdfunctie een zelfstandige is, gelijk is aan het bedrag dat nodig is om het netto maandinkomen te handhaven op het niveau van het netto maandinkomen in de periode voor de arbeidsongeschiktheid onder verrekening van de netto inkomsten, die uit andere hoofde ter zake van arbeidsongeschiktheid worden ontvangen. Het netto maandinkomen in de periode voor de arbeidsongeschiktheid wordt berekend aan de hand van het door de Inspecteur der Belastingen geaccepteerde inkomen, verkregen uit het zelfstandige ondernemersschap over het laatste kalenderjaar. Indien het berekende netto-inkomen per maand meer zou gaan bedragen dan € 2.270,00 per maand blijft de

uitkering beperkt tot een bedrag, dat nodig is om een netto inkomen per maand van € 2.270,00 te garanderen.

- C. voor het geval de vrijwilliger huisvrouw, student of anderszins zonder dienstverband is, op maandbasis gelijk is aan het voor deze vrijwilliger geldend netto salaris per maand bij de gemeentelijke brandweer tot een maximum van € 2.270,00.

Na artikel 7:2:1 wordt een nieuw artikel 7:2:2 toegevoegd:

Artikel 7:2:2

1. De vrijwilliger bij de brandweer, die blijvend arbeidsongeschikt is, welke ongeschiktheid blijkens een geneeskundig onderzoek het gevolg is van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking bij de brandweer, heeft aanspraak op een uitkering, die:
 - A. voor het geval de vrijwilliger in zijn hoofdfunctie werknemer is, gelijk is aan de uitkering bedoeld in artikel 7:2:1 onder A.;
 - B. voor het geval de vrijwilliger in zijn hoofdfunctie een zelfstandige is, gelijk is aan de uitkering, bedoeld in artikel 7:2:1 onder B.; op verzoek van de vrijwilliger kan deze maandelijkse uitkering worden omgezet in een uitkering ineens of in een combinatie van een maandelijkse uitkering en een uitkering ineens, met dien verstande evenwel dat de totale netto lasten voor de gemeente bij de verschillende wijzen van uitkering gelijk is en dat voor de berekening van de contante waarde een rentepercentage wordt gehanteerd, dat de gemeente op het moment van berekening verschuldigd zou zijn voor een langlopende geldlening te sluiten bij de N.V. Bank voor Nederlandse Gemeenten;
 - C. voor het geval de vrijwilliger huisvrouw, student of anderszins zonder dienstverband is, gelijk is aan de uitkering, bedoeld in artikel 7:2:1 onder C.; voor wat betreft de mogelijkheid tot het omzetten van deze maandelijkse uitkering in een uitkering ineens is het daaromtrent bepaalde onder B. van dit artikel van overeenkomstige toepassing.
2. De in lid 1 bedoelde vrijwilliger heeft bovendien aanspraak op een smartengeld in de vorm van een kapitaaluitkering, welke wordt gerelateerd aan het vastgestelde percentage van blijvende arbeidsongeschiktheid en welke bij volledige arbeidsongeschiktheid € 122.500,00 bedraagt.

Na artikel 7:2:2 wordt een nieuw artikel 7:2:3 toegevoegd:

Artikel 7:2:3

1. Onverminderd hetgeen van toepassing is van het bepaalde in hoofdstuk 7 van de Car/Uwo ter zake van tijdelijke arbeidsongeschiktheid van die gene, die meteen aanstelling als beroeps een functie bij de gemeentelijke brandweer vervult, heeft deze functionaris bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid, welke ongeschiktheid blijkens een geneeskundig onderzoek het gevolg is van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking bij de brandweer, aanspraak op een uitkering, welke gelijk is aan het bedrag waarmee het netto maandinkomen in de hoofdfunctie na de arbeidsongeschiktheid is verminderd ten opzichte van het maandinkomen in de periode daarvoor. Indien het netto maandinkomen vermeerderd met de uitkering per maand meer zou gaan bedragen dan € 2.270,00, blijft de uitkering beperkt tot een bedrag dat nodig is om een netto salaris per maand van € 2.270,00 te garanderen.
2. Onverminderd hetgeen van toepassing is van het bepaalde in hoofdstuk 7 van de Car/Uwo ter zake van blijvende arbeidsongeschiktheid van diegene, die met een aanstelling als beroeps een functie bij de gemeentelijke brandweer vervult, heeft deze functionaris bij blijvende arbeidsongeschiktheid, welke ongeschiktheid blijkens een geneeskundig onderzoek het gevolg is van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking bij de brandweer, aanspraak op:
 - a. een uitkering, die gelijk is aan de uitkering als bedoeld in lid 1;
 - b. op een smartengeld in de vorm van een kapitaaluitkering, welke wordt gerelateerd aan het vastgestelde percentage van blijvende arbeidsongeschiktheid en welke bij volledige arbeidsongeschiktheid € 122.500,00 bedraagt.

Na artikel 7:2:3 wordt een nieuw artikel 7:2:4 toegevoegd:

Artikel 7:2:4

De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten, zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn voor wat betreft de percentages en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in de artikelen 3:1:3, lid 3, 7:2:1, 7:2:2, 7:2:3 en 8:16:4.

H.

Aan artikel 8:16:2 wordt een 5^e lid toegevoegd:

5. Indien dit artikel wordt toegepast naar aanleiding van het overlijden van een vrijwilliger van de brandweer, is voor de bepaling van de berekeningsbasis - in afwijking van het gestelde in de 2^e alinea van lid 2 - artikel 2:5:4, lid 3, van overeenkomstige toepassing.

Na artikel 8:16:2 wordt een nieuw artikel 8:16:3 toegevoegd (onder gelijktijdige vernummering van het bestaande artikel 8:16:3 naar artikel 8:16:4)

Artikel 8:16:3

1. Indien een functionaris met een aanstelling bij de gemeentelijke brandweer ten gevolge van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn functie bij de brandweer, komt te overlijden hebben diens nagelaten betrekkingen, zoals bedoeld in artikel 8:16:2, lid 2, tevens:
 - a. aanspraak op een aanvullende uitkering van € 1.135,00 netto per maand tot het moment dat de nagelaten betrekking de 65-jarige leeftijd bereikt;
 - b. bij wijze van smartengeld aanspraak op een kapitaaluitkering van € 50.000,00.
2. Toepassing van dit artikel sluit de toepassing van het bepaalde in artikel 7:14

I.

Aan artikel 15:1:10 wordt een 6^e lid toegevoegd:

6. Dit artikel is niet van toepassing op de vrijwilliger bij de brandweer.

J.

Hoofdstuk 19 komt te vervallen.

K.

Hoofdstuk 20 komt te vervallen.

Gelijk de Vergoedingsregeling Vrijwillige Brandweer geïncorporeerd dient te worden in de Bezoldigingsverordening geldt dit ook voor de in dit hoofdstuk geregelde Vergoedingsregeling. Daarbij wel letten op mogelijke doublures (in de aangepaste Vergoedingsregeling Vrijwillige Brandweer zijn expliciete bepalingen opgenomen voor vergoeding bij consignatie en vergoeding bij kazernerij).

Beknorte toelichting op het Wijzigingsvoorstel van de Car/Uwo t.b.v. de integratie van de rechtspositie van de vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

De ontworpen nieuwe "Rechtspositieregeling voor de vrijwillige brandweer" overziende komen we tot de constatering, dat de volgende artikelen/onderwerpen niet in de Car/Uwo zijn geregeld. Deze onderwerpen hebben voornamelijk betrekking op de omstandigheid, dat voorzien moet worden in de gevolgen van de bijzondere situatie rond de vrijwilliger, namelijk dat hij of zij buiten de brandweer nog een (hoofd)functie heeft.

Aan de hand van ons bevind van zaken sommen we de artikelen op, die niet in de Car/Uwo voorkomen:

- 1.**
artikel 1, definitie begrippen 'vrijwilliger', 'het zich beschikbaar stellen' en 'convenant';
- 2.**
artikel 7a, lid 2, verplichting deelneming aan consignatie en kazernering;
- 3.**
artikel 7b, bewillinging door de werkgever en afdekking financiële risico's voor de hoofdwerkgever van de vrijwilliger;
- 4.**
artikel 9b, inkomenscompensatie bij werkverzuim t.g.v. repressieve taken;
- 5.**
artikel 11, bevordering;
- 6.**
artikel 13, artikel 14, en artikel 14a, sub c. en d. (uitkeringen bij tijdelijke en blijvende invaliditeit alsmede in geval van overlijden);
- 7.**
artikel 14b (aanpassing uitkeringen aan loonontwikkelingen);
- 8.**
artikel 14c, uitkering bij invaliditeit (*facultatief*);

Ad 1.

De definiëring van deze begrippen zou ook kunnen worden opgenomen in de organisatieverordening van de brandweer.

Volledigheidshalve zijn zij verwerkt in de toevoegingen aan het definitieartikel in de Car/Uwo onder de letteraanduiding kk., ll. en mm. **Zie wijzigingsonderdeel A.**

Het is niet uitgesloten, dat er overwegende bezwaren bestaan uit een oogpunt van systematiek tegen opname in de Car/Uwo. Alsdan kunnen deze onderwerpen alsnog worden ondergebracht in de hiervoor genoemde organisatie-verordening.

Ad 3 en 4.

Zie wijzigingsonderdeel C en D.

Ad 5.

Is materieel geregeld in het Besluit Brandweerpersoneel (Stbl. 1991 no.276) Dit artikel zal dus niet worden gemist.

Ad 6 en 7.

De inhoud van deze artikelen wordt materieel geregeld in de **wijzigingsonderdelen G en H.**

Ad 8.

Gelet op enerzijds het facultatieve karakter en anderzijds het feit, dat deze voorziening geheel afhankelijk is van de bereidheid van de gemeente om voor dit doel een verzekering af te sluiten lijkt het niet logisch een dergelijke voorziening in de Car/Uwo op te nemen.

Resteren nog de wijzigingsvoorstellen B, E, F, I, J en K.

-
- B. De clausule, die de vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer uitsluit van de Car/Uwo, komt door dit wijzigingsonderdeel te vervallen.
 - E. Deze wijziging beoogt de vrijwilliger uit te sluiten van het recht op overwerk. Het in aanmerking komen voor overwerk past feitelijk niet bij de aard van het dienstverband maar om elk misverstand te voorkomen lijkt deze wijziging zinvol.
 - F. Door deze wijziging wordt vastgelegd, dat de vrijwilliger bij de brandweer geen recht heeft op vakantieverlof.
 - I. Artikel 15:1:10 regelt de plicht van de ambtenaar om eventueel een andere gemeentelijke betrekking te aanvaarden of eventueel tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten. Het lijkt zinvol duidelijk te regelen, dat een dergelijke verplichting niet kan gelden voor iemand, die zich vrijwillig bij de brandweer heeft aangemeld.
 - J. Hoofdstuk 19 bevat de model Rechtspositieregeling Vrijwilligers bij de gemeentelijke Brandweer en kan komen te vervallen, aangezien door de voorgestelde incorporatie van deze regeling in de Car/Uwo vanaf dat moment de Car/Uwo van toepassing is op de vrijwilliger bij de brandweer. In dat geval dient tevens de Vergoedingsregeling Vrijwillige Brandweer geïncorporeerd te worden in de Bezoldigingsverordening van de gemeente.
 - K. Ook de 'Vergoedingsregeling piketdienst beroepsbrandweer' kan bij incorporatie ervan in de Bezoldigingsverordening komen te vervallen. Afstemming tussen het bepaalde omtrent de vergoeding voor consignatie- en kazerneringsdiensten voor de beroeps en de vrijwilliger lijkt op zijn plaats. Met dien verstande, dat het in de praktijk vanuit een oogpunt van het waarborgen van de bedrijfszekerheid van de brandweer ongewenst zal zijn om de respectievelijke vergoeding voor de vrijwilliger om te zetten in vrije tijd (in de artikelen 7 en 8 van de aangepaste Vergoedingsregeling Vrijwillige Brandweer is hiermee ook rekening gehouden).

Tot besluit.

In de specifieke artikelen, die handelen over de gevolgen van tijdelijke arbeidsongeschiktheid, blijvende arbeidsongeschiktheid en overlijden, één en ander voor zover een gevolg van een ongeval ontstaan in verband met de vervulling van de functie bij brandweer, zijn de daarin geregelde aanvullende geldelijke aanspraken voor de vrijwilliger en de beroeps gelijk (zie de artikelen 7:2:1, 7:2:2, 7:2:3 en 8:16:3)

In verband met het feit, dat het inkomen van de vrijwilliger o.a. tengevolge van het variabele aantal diensten, dat hij doorgaans moet verrichten, geen gelijkmatig verloop zal vertonen (niet hetzelfde bedrag per maand) is voor het vaststellen van de grondslag waarover een eventuele uitkering wordt berekend aansluiting gezocht bij de berekeningsmethode, die geldt voor oproepkrachten. Zie art. 7:1, lid 3 en art. 8:16:2, lid 5.

Zoals hiervoor reeds is gememoreerd zal de aan de voor het gemeentepersoneel (waaronder de beroeps brandweerman) geldende Bezoldigingsverordening een apart hoofdstuk of paragraaf moeten worden toegevoegd, waarin de voor de vrijwilliger relevante specifieke geldelijke regelingen worden opgenomen. De aangepaste 'Vergoedingsregeling Vrijwillige Brandweer, die is ontworpen in het kader van de afzonderlijke Rechtspositieregeling, kan daarvoor als leidraad dienen. Tevens verdient het aanbeveling daarbij de 'Vergoedingsregeling Piketdienst beroepsbrandweer' te betrekken.

RECHTSPOSITIEREGELING VRIJWILLIGE BRANDWEER

Burgemeester en wethouders / de Raad van de gemeente X;

overwegende, dat het wenselijk is de thans van kracht zijnde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer te herzien;

gelet op het advies van de plaatselijke commissie voor georganiseerd overleg d.d.
(omschrijving hangt af hetgeen omtrent het horen van de vakorganisaties ter plaatse is geregeld)

gelezen het voorstel d.d. [datum]

besluit:

vast te stellen de volgende regeling: RECHTSPOSITIEREGELING VRIJWILLIGERS BIJ DE GEMEENTELIJKE BRANDWEER VAN DE GEMEENTE X.

Hoofdstuk I: Algemene Bepalingen.

Begripsomschrijvingen

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. vrijwilliger: degene die zich beschikbaar heeft gesteld voor de gemeentelijke brandweer en als zodanig door burgemeester en wethouders in een deelbetrekking is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn;
- b. zich beschikbaar stellen: het oproepbaar zijn om in voorkomende gevallen werkzaamheden te verrichten welke vallen binnen het takenpakket van de gemeentelijke brandweer;
- c. convenant: overeenkomst tussen de gemeente, de werkgever van de vrijwilliger en de vrijwilliger ter vastlegging van de wederzijdse rechten en plichten.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze regeling wordt niet als vrijwilliger beschouwd: degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten.

Overleg met vakorganisaties

Artikel 3

Het overleg aangaande aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de vrijwilliger, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt plaats conform het in de Car/Uwo daaromtrent bepaalde voor het gemeentepersoneel.

Kennisnemen van rechtspositieregelingen

Artikel 4

1. Op verzoek ontvangt de vrijwilliger kosteloos een exemplaar van deze verordening, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelen welke ter uitvoering van artikel 125 Ambtenarenwet 1929 voor de vrijwilligers zijn of worden getroffen en alle wijzigingen daarvan.
2. Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:
 1. de centrales van overheidspersoneel welke deelnemen aan het in artikel 3 bedoelde georganiseerde overleg;

-
2. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van burgemeester en wethouders in aanmerking komt.

Artikel 5

1. Op verzoek ontvangt de vrijwilliger kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regelen welke zijn vastgesteld ter uitwerking of aanvulling van de bepalingen van deze verordening of welke hij bij de vervulling van zijn betrekking heeft na te leven, tenzij de bedoelde regelen op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
2. Wanneer de vrijwilliger niet-schriftelijk vastgestelde regelen, zoals bedoeld in het eerste lid, heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

Hoofdstuk II : Aanstelling en financiële regelingen.

Aanstellingstermijnen

Artikel 6

1. Aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.
2. Tijdelijke aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd en kan slechts plaatshebben bij wijze van proef.
3. De tijdelijke aanstelling duurt ten hoogste twee jaar, welke termijn in bijzondere gevallen met ten hoogste een jaar kan worden verlengd, tenzij deze met toepassing van deze verordening voor het aflopen van genoemde termijn beëindigd is.
4. Zodra de termijn die overeenkomstig het vorige lid voor de tijdelijke aanstelling geldt, is verstreken, wordt een vaste aanstelling verleend (*facultatief onder de toevoeging*: tenzij daartegen uit anderen hoofde bezwaren bestaan).

Algemene aanstellingsvoorwaarden

Artikel 7

Voor aanstelling bij de gemeentelijke brandweer kan slechts in aanmerking komen degene die voldoet aan het daaromtrent gestelde in het Besluit brandweerpersoneel (Stb. 1991/276) en:

- A. door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning geacht kan worden in staat te zijn de bij de gemeentelijke brandweer te verrichten taken naar behoren te vervullen; en
- B. in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag.

Artikel 7a

1. De vrijwilliger is verplicht zich beschikbaar te stellen en deel te nemen aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen.
2. Bovendien is hij verplicht deel te nemen aan:
 - a. consignatiediensten; en/of
 - b. kazerneringsdiensten; Voor zover en in de mate als geregeld is in het dienstverband en het daarop betrekking hebbende convenant.

Bewillinging door en afdekken financiële gevolgen voor werkgever in de hoofdfunctie

Artikel 7b

Indien de kandidaat-vrijwilliger in zijn hoofdfunctie werknemer is, gaat de aanstelling als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer niet eerder in dan nadat tussen de gemeente, de werkgever van de kandidaat-vrijwilliger en de kandidaat-vrijwilliger zelf bij convenant een regeling is getroffen, die erop gericht is:

- a. de bewillinging van de werkgever met de beschikbaarstelling van zijn werknemer als vrijwilliger bij de brandweer vast te leggen;

-
- b. de werkgever zoveel als mogelijk te vrijwaren van de directe financiële gevolgen, die rechtstreeks kunnen voortvloeien uit het uitoefenen van de functie van vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

Bericht van aanstelling

Artikel 8

1. Het bericht van aanstelling, dat de vrijwilliger voor de indiensttreding kosteloos ontvangt, vermeldt:
 - a. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;
 - b. of de vrijwilliger vast of tijdelijk wordt aangesteld;
 - c. de dag met ingang waarvan de vrijwilliger is aangesteld dan wel een omschrijving of aanduiding van die dag;
 - d. de rang en de vergoeding welke de vrijwilliger worden toegekend;
 - e. indien de aanstelling tijdelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van die tijd;
 - f. een afschrift van het convenant als bedoeld in artikel 7b van deze rechtspositieregeling.
2. Alle wijzigingen in de punten vermeld in het eerste lid, sub b t/m f, worden de vrijwilliger ten spoedigste kosteloos medegedeeld.

Vergoeding

Artikel 9

1. Aan de vrijwilliger wordt een vergoeding toegekend krachtens een daartoe afzonderlijk door het gemeentebestuur vast te stellen "Vergoedingsregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer", tenzij een andere regeling is overeengekomen.
2. Indien de voor de brandweer gekozen organisatievorm tevens het verrichten van consignatie- en / of kazerneringsdiensten door de vrijwilliger noodzakelijk maakt, wordt daartoe in de in het eerste lid bedoelde vergoedingsregeling de financiële compensatie daarvan voor de vrijwilliger opgenomen.

Artikel 9a

De kosten verbonden aan het volgen van cursussen, deelnemen aan examens, het bijwonen van bijeenkomsten gericht op de beroepsuitoefening, alle voor zover betrekking hebbend op het vervullen van de brandweertaak, komen te laste van de gemeente.

Inkomenscompensatie bij werkverzuim ten gevolge van repressieve taken

Artikel 9b

1. Indien de vrijwilliger, die in zijn hoofdfunctie werknemer is, ten gevolge van het daadwerkelijk verrichten van brandweertaken objectief gezien (door een ter zake deskundige vast te stellen) anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid nadien niet in staat is gedurende enige tijd zijn hoofdfunctie binnen de voor hem geldende normale werktijden te vervullen, heeft hij aanspraak op een vergoeding ter waarde van een bedrag, dat de uitkomst is van de formule: aantal verzuimuren x 1/156 gedeelte van het bij zijn hoofdfunctie behorende bruto maandsalaris, gebaseerd op een 36 uren werkweek of zoveel uren minder als de hoofdfunctie omvat. Dit tot een maximum van € 150,00 bruto per dag.
2. Indien de werkgever van de hoofdfunctie van de vrijwilliger wegens het onder lid 1 bedoelde werkverzuim geen salariskorting en/of verlofkorting toepast kan deze werkgever de in het eerste lid bedoelde financiële compensatie bij de gemeente in rekening brengen. Alsdan vervalt de aanspraak van de vrijwilliger als bedoeld in lid 1.
3. De vrijwilliger, die in zijn hoofdfunctie zelfstandige is dan wel de functie van huisvrouw, student of een andere functie zonder dienstverband bekleedt en komt te verkeren in de situatie, zoals omschreven in het eerste lid, heeft per dag of gedeelte daarvan recht op een vergoeding ter waarde van een bedrag, dat de uitkomst is van de formule: aantal

verzuimuren x het voor betrokkene geldend bruto uurloon bij de brandweer tot een maximum van €150,00 bruto per dag.

Beschikbaarheid en militaire dienst

Artikel 10

1. De vrijwilliger die ingevolge wettelijke verplichting in werkelijke militaire dienst is, wordt geacht niet beschikbaar te zijn.
2. Indien en voor zover de periode van werkelijke militaire dienst van de vrijwilliger meer dan twee maanden is, heeft hij gedurende deze periode geen recht op de aan zijn rang verbonden vaste vergoeding.
3. Indien de in het vorige lid bedoelde vrijwilliger uit dien hoofde deelnemer in de zin van het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP, geniet hij gedurende de in dat lid bedoelde periode de aan zijn rang verbonden vaste vergoeding tot een bedrag dat gelijk is aan het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage.

Bevordering

Artikel 11

De bevordering conform het Besluit brandweerpersoneel (Stb. 19911276) geschiedt door burgemeester en wethouders. In het bevorderingsbesluit dienen in ieder geval de nieuwe rang en de daaraan verbonden vergoeding te worden vermeld.

Voorzieningen

Artikel 11a

1. De gemeente treft voor de vrijwilliger een pensioenvoorziening, een Arbeidsongeschiktheidsvoorziening en een voorziening voor diens nabestaanden in geval van overlijden van de vrijwilliger ten gevolge van de uitoefening van een brandweertaak, die voor wat betreft de hoogte van de uit te keren bedragen overeenkomt met de bedragen, die de vrijwilliger zou hebben ontvangen indien hij zou kunnen worden aangemerkt als deelnemer in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De voor deze voorzieningen te betalen premies worden tussen de vrijwilliger en de gemeente verdeeld in een gelijke verhouding als de verhouding die geldt voor de verdeling van de premielast indien zou worden deelgenomen aan het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
3. Overigens geldt ten aanzien van de in lid 1 vermelde voorzieningen hetgeen bepaald is in hoofdstuk III van deze rechtspositieregeling.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Artikel 11b

1. Het bepaalde in of de regelingen bedoeld in de volgende artikelen van de Car/Uwo zijn van overeenkomstige toepassing voor de vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer: **2.:4:2** (voorkeur bij sollicitatie gemeentelijke functies), **3:3** (toelage onregelmatige diensten), **3:5** (gratificaties bij ambtsjubilea), **3:6** (eindejaarsuitkering), **3.:7:8** (toekenning persoonlijke toelage), **6:3 en 2:5:4** (vakantie-uitkering), **6:5** (ouderschapsverlof), **6:4:2a** (kortdurend zorgverlof), en **7:11** (zwangerschaps- en bevallingsverlof).
2. De toelage onregelmatige diensten (zie artikel **3:3** Car/Uwo) wordt geacht verdisconteerd te zijn in de vaste vergoeding, welke de vrijwilliger per kalenderjaar geniet conform het bepaalde in artikel 2 van de "Vergoedingsregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer".
3. In geval er nog andere algemeen geldende secundaire arbeidsvoorwaarden voor het gemeentepersoneel gelden dan zijn deze in beginsel van overeenkomstige toepassing voor de vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

-
4. Burgemeester en wethouders kunnen met inachtneming van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur bij gemotiveerd besluit voor nader aan te geven secundaire arbeidsvoorwaarden van het bepaalde in lid 3 afwijken.

Hoofdstuk III Aanspraken bij arbeidsongeschiktheid, ongeval en overlijden.

Aanspraken bij ziekte anders dan tengevolge van een dienstongeval

Artikel 12

1. De vrijwilliger heeft bij ziekte – welke ziekte geen gevolg is van een ongeval ontstaan in verband met de vervulling van zijn functie bij de brandweer – gedurende 12 maanden recht op doorbetaling van zijn vergoeding als bedoeld in de artikelen 5 en volgende van de Vergoedingsregeling Vrijwillige Brandweer.
2. De uitkering bedoeld in het eerste lid wordt gebaseerd op de vergoeding, die genoten is gedurende het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de ziekte is ontstaan. Indien het arbeidspatroon in bedoeld kalenderjaar geen juist beeld geeft van het actuele arbeidspatroon, wordt de uitkering gebaseerd op de vergoeding, die genoten zou zijn over het kalenderkwartaal voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan zwangerschap en bevalling.

Aanspraken bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een dienstongeval

Artikel 13

De vrijwilliger, die tijdelijk arbeidsongeschikt is, welke ongeschiktheid blijkens een geneeskundig onderzoek een gevolg is van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking bij de brandweer, heeft aanspraak op een uitkering, die:

- A. voor het geval de vrijwilliger in zijn hoofdfunctie werknemer is, gelijk is aan het bedrag waarmee het netto maandinkomen in de hoofdfunctie na de arbeidsongeschiktheid is verminderd ten opzichte van het maandinkomen in de periode daarvoor. Indien het netto maandinkomen vermeerderd met de uitkering per maand meer zou gaan bedragen dan € 2.270,00, blijft de uitkering beperkt tot een bedrag dat nodig is om een netto inkomen per maand van € 2.270,00 te garanderen.
- B. voor het geval de vrijwilliger in zijn hoofdfunctie een zelfstandige is, gelijk is aan het bedrag dat nodig is om het netto maandinkomen te handhaven op het niveau van het netto maandinkomen in de periode voor de arbeidsongeschiktheid onder verrekening van de netto inkomsten, die uit andere hoofde ter zake van arbeidsongeschiktheid worden ontvangen. Het netto maandinkomen in de periode voor de arbeidsongeschiktheid wordt berekend aan de hand van het door de Inspecteur der Belastingen geaccepteerde inkomen, verkregen uit het zelfstandige ondernemersschap over het laatste kalenderjaar. Indien het berekende netto inkomen per maand meer zou gaan bedragen dan € 2.270,00 per maand blijft de uitkering beperkt tot een bedrag, dat nodig is om een netto inkomen per maand van € 2.270,00 te garanderen.
- C. voor het geval de vrijwilliger huisvrouw, student of anderszins zonder dienstverband is, op maandbasis gelijk is aan het voor deze vrijwilliger geldend netto salaris per maand bij de gemeentelijke brandweer tot een maximum van € 2.270,00.

Aanspraken bij blijvende arbeidsongeschiktheid tengevolge van een dienstongeval

Artikel 14

1. De vrijwilliger, die blijvend arbeidsongeschikt is, welke ongeschiktheid blijkens een geneeskundig onderzoek is ontstaan door een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking bij de brandweer, heeft aanspraak op een uitkering, die:
 - A. voor het geval de vrijwilliger in zijn hoofdfunctie werknemer is, gelijk is aan de uitkering bedoeld in artikel 13, lid 1 onder A. van deze Rechtspositieregeling;

-
- B.** voor het geval de vrijwilliger in zijn hoofdfunctie een zelfstandige is, gelijk is aan de uitkering, bedoeld in artikel 13, lid 1 onder B. van deze Rechtspositieregeling. Op verzoek van de vrijwilliger kan deze maandelijkse uitkering worden omgezet in een uitkering ineens of in een combinatie van een maandelijkse uitkering en een uitkering ineens, met dien verstande evenwel dat de totale netto lasten voor de gemeente bij de verschillende wijzen van uitkering gelijk is en dat voor de berekening van de contante waarde een rentepercentage wordt gehanteerd, dat de gemeente op het moment van berekening verschuldigd zou zijn voor een langlopende geldlening te sluiten bij de N.V. Bank voor Nederlandse Gemeenten.
- C.** voor het geval de vrijwilliger huisvrouw, student of anderszins zonder dienstverband is, gelijk is aan de uitkering, bedoeld in artikel 13, lid 1 onder C. van deze Rechtspositieregeling. Voor wat betreft de mogelijkheid tot het omzetten van deze maandelijkse uitkering in een uitkering ineens is het daaromtrent bepaalde onder **B.** van dit artikel van overeenkomstige toepassing.
2. De in lid 1 bedoelde vrijwilliger heeft bovendien aanspraak op een smartengeld in de vorm van een kapitaaluitkering, welke wordt gerelateerd aan het vastgestelde percentage van blijvende arbeidsongeschiktheid en welke bij volledige arbeidsongeschiktheid € 122.500,00 bedraagt.

Uitkering bij overlijden

Artikel 14a

Indien een vrijwilliger ten gevolge van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking bij de brandweer, komt te overlijden, hebben diens nagelaten betrekkingen, zoals bedoeld in artikel 8:16:2, lid 2 van de Car/Uwo, aanspraak op:

- a. een uitkering, gelijk aan het bedrag, dat aan de nagelaten betrekkingen zou worden uitgekeerd indien de vrijwilliger onder de werking van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP zou hebben gevallen; voor de bepaling van de berekeningsgrondslag geldt het 2^e lid van artikel 12 van deze Rechtspositieregeling;
- b. een uitkering per maand conform het bepaalde in artikel 8:16:2 van de Car/Uwo met als basis de op grond van het 2^e lid van artikel 12 van deze Rechtspositieregeling berekende vergoeding;
- c. tot het moment dat de nagelaten betrekking de 65-jarige leeftijd bereikt een aanvullende uitkering van € . 1.135,00 netto per maand;
- d. bij wijze van smartengeld een kapitaaluitkering van € 50.000,00.

Aanpassing aan loonontwikkeling

Artikel 14b

De algemene salarismutatatie voor de sector gemeenten, zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn voor wat betreft de percentages en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in de artikelen 13, 14 en 14a van deze Rechtspositieregeling.

Uitkering bij invaliditeit (facultatief).

Artikel 14c

Indien de vrijwilliger tengevolge van een ongeval in een situatie van invaliditeit vervalt waarbij geen sprake is van tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid ontvangt hij daarvoor bij wijze van smartengeld een uitkering indien een daartoe door de gemeente ter zake gesloten verzekering daarin voorziet en waarvan de hoogte wordt bepaald door de bepalingen van die verzekering.

Vergoeding geneeskundige kosten

Artikel 15

In geval van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking, worden de vrijwilliger de ten zijnen lasten blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed.

Uitkering in bijzondere gevallen

Artikel 16

Indien geen sprake is van een ongeval doch wel van een ziekte, welke is ontstaan of verergerd in verband met de vervulling van de betrekking als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer, stelt het gemeentebestuur ter zake een uitkering vast voor zover de verzekering daar niet in voorziet.

Begripsomschrijving

Artikel 17

Onder vrijwilliger, bedoeld in de artikelen 14 t/m 16, wordt mede begrepen de gewezen vrijwilliger, voor zover deze de leeftijd zoals bedoeld in artikel 37, lid 2, sub b, nog niet heeft bereikt. Artikel 13 is eveneens van toepassing op de gewezen vrijwilliger tot het in artikel 37, lid 2, sub b tijdstip indien hij blijvend arbeidsongeschikt is.

Hoofdstuk IV Overige rechten en verplichtingen.

Gedrag

Artikel 18

De vrijwilliger is gehouden zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich ook overigens te gedragen zoals een goed vrijwilliger betaamt.

Eed of belofte

Artikel 19

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van burgemeester en wethouders is voorgeschreven.

Gebruik van gemeente-eigendommen

Artikel 20

Het is de vrijwilliger verboden, behoudens toestemming verleend door of namens burgemeester en wethouders in bijzondere gevallen, ten eigen bate aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken.

Giften

Artikel 21

Het is aan de vrijwilliger verboden:

- a. vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van burgemeester en wethouders;
- b. steekpenningen aan te nemen.

Beschikbaarheid

Artikel 22

Indien de vrijwilliger niet beschikbaar kan zijn, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo tijdig mogelijk mededeling te doen aan de commandant.

Verplichting dragen dienstkleding en uitrustingsstukken

Artikel 23

1. De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens burgemeester en wethouders voorgeschreven dienstkleiding en uitrustingsstukken te dragen.
2. De dienstkleiding en uitrustingsstukken worden van gemeentewege kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij de commandant in te leveren.
3. De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleiding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan de inspectie en controle door of namens de commandant.
4. Reparatie aan de dienstkleiding en uitrustingsstukken geschiedt van gemeentewege.
5. Als uitgaansuniformkleding van de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer geldt de voor het rijksbrandweerpersoneel voorgeschreven uitgaansuniformkleding.

Verbod dragen dienstkleiding en uitrustingsstukken

Artikel 24

Het is de vrijwilliger verboden:

de dienstkleiding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin burgemeester en wethouders daarvoor toestemming hebben verleend;

de dienstkleiding en uitrustingsstukken aan derden ten gebruike te geven;

dienstkleiding te dragen voorzien van:

- a. andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang welke betrokkene bekleedt;
- b. insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan hetzij van regeringswege, hetzij door burgemeester en wethouders, toestemming is verleend.

Gebruik motorrijtuig

Artikel 25

Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien en voor zover hem daartoe door of namens burgemeester en wethouders toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Schadevergoeding aan gemeente

Artikel 26

1. De vrijwilliger kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te verwijten.
2. De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld ten aanzien van de wijze van inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding zijn wensen kenbaar te maken.

Schadevergoeding aan vrijwilliger

Artikel 27

Aan de vrijwilliger wordt de schade van aan hem toebehorende kleding en uitrusting vergoed, welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen. Burgemeester en wethouders zijn belast met de uitvoering van deze regeling.

Overige schadevergoeding

Artikel 28

De raad kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Hoofdstuk V Disciplinaire straffen.

Plichtsverzuim

Artikel 29

1. De vrijwilliger die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan deswege disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, hetwelk een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Strafmaat

Artikel 30

1. De disciplinaire straffen welke kunnen worden toegepast zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. inhouding van een deel der vaste vergoeding als bedoeld in artikel 2 van de Vergoedingsregeling vrijwilligers brandweer 2002;
 - c. schorsing al dan niet met inhouding van de vergoeding;
 - d. ongevraagd ontslag.
2. De straffen worden door burgemeester en wethouders opgelegd.

Verantwoording door vrijwilliger

Artikel 31

1. De verantwoording door de vrijwilliger geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ter overstaan van burgemeester en wethouders of ten verstaan van een door hen aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de vrijwilliger kan deze termijnen worden afgeweken.
2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording heeft plaatsgehad en door de vrijwilliger. Weigert de vrijwilliger de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding der redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de vrijwilliger uitgereikt.
3. Indien de vrijwilliger zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Besluit tot strafoplegging

Artikel 32

De vrijwilliger verstrekt burgemeester en wethouders een ontvangstbewijs van het besluit tot strafoplegging.

Ten uitvoerlegging straf

Artikel 33

De straf bedoeld in artikel 30, lid 1, onder b t/m d, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Hoofdstuk VI Schorsing en ontslag.

Schorsing

Artikel 34

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 29 kan de vrijwilliger door burgemeester en wethouders worden geschorst:
 - a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met ongevraagd ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
 - b. wanneer tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
 - c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
 - d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.
2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
 - a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
 - b. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur der schorsing.

Ontslagbesluit

Artikel 35

Het besluit van burgemeester en wethouders tot het verlenen van ontslag vermeldt de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.

Ontslag op eigen verzoek en aanhouden ontslag

Artikel 36

1. Indien de vrijwilliger ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
2. Dit ontslag wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
3. Indien de vrijwilliger dit verzoekt, kan van het bepaalde in het tweede lid worden afgeweken.
4. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de vrijwilliger aanhangig is, of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor een disciplinaire straf, kan het nemen vaneen beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Ongevraagd ontslag

Artikel 37

1. Burgemeester en wethouders verlenen de vrijwilliger tot en met de rang van brandmeester ongevraagd eervol ontslag op grond van het bereikt hebben van de 55-jarige leeftijd en de vrijwilliger boven de rang van brandmeester op grond van het bereikt hebben van de 60-jarige leeftijd. Dit ontslag gaat in op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de leeftijd van 55 jaar respectievelijk 60 jaar is bereikt.
2. De ingangsdatum van het in het vorige lid bedoelde ontslag kan telkens met een periode van één jaar worden opgeschort, indien zulks door burgemeester en wethouders in het belang van de dienst wordt geacht en:
 - a. de vrijwilliger zulks heeft verzocht of daarmee instemt; en
 - b. de vrijwilliger blijkens het ingewonnen advies van een door burgemeester en wethouders aangewezen geneeskundige, lichamelijk en psychisch in staat kan worden geacht zijn werkzaamheden te blijven verrichten.
3. Niettemin kunnen burgemeester en wethouders aan de vrijwilliger die tussentijds blijkens het advies van een door burgemeester en wethouders aangewezen geneeskundige ongeschikt is geworden voor het verder verrichten van werkzaamheden, eervol ontslag verlenen met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin bedoeld advies door burgemeester en wethouders ter kennis van de vrijwilliger is gebracht.

Gronden ongevraagd ontslag

Artikel 38

1. Burgemeester en wethouders kunnen de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
 - a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering in de organisatie van de gemeentelijke brandweer;
 - b. ondercuratelestelling;
 - c. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - d. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - e. omstandigheid dat hij wegens de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn, zijn taak bij de brandweer te vervullen;
 - f. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten gebreken;
 - g. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken.
2. In de in het eerste lid genoemde gevallen wordt, met uitzondering van het geval bedoeld onder d, het ontslag steeds eervol verleend.

Expireren tijdelijke aanstelling

Artikel 39

1. De vrijwilliger die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd, is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de vrijwilliger geacht met ingang van bedoelde datum een vaste aanstelling te hebben ontvangen.
2. Ontslag op een der gronden genoemd in dit hoofdstuk kan aan de vrijwilliger als bedoeld in het vorige lid, worden verleend met ingang van een datum gelegen vóór de datum waarop hij van rechtswege zou zijn ontslagen.

Hoofdstuk VII Overgangs- en slotbepalingen.

Schriftelijke mededelingen van beslissingen

Artikel 40

De beslissingen ter uitvoering van deze verordening worden schriftelijk aan de betrokkene meegedeeld.

Inwerkingtreding

Artikel 41

Deze “ Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer 2002 ” treedt in werking met ingang van [datum].

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders / de raad van de gemeente X in zijn vergadering van [datum].

TOELICHTING BEHORENDE BIJ DE RECHTSPOSITIEREGELING VOOR DE VRIJWILLIGERS BIJ DE GEMEENTELIJKE BRANDWEER.

Algemeen.

In deze regeling zijn de wensen tot verbetering van de bestaande rechtspositieregeling, welke wensen zijn ontleend aan de rapportage van de Projectgroep Rechtspositie Brandweer en aan andere documenten, zo goed mogelijk verwerkt.

Om de vergelijking met de bestaande regeling (het zo genoemde VNG-model) te vereenvoudigen is de nummering van die regeling aangehouden. (opm. het artikelnummer van de modelregeling wordt vooraf gegaan door de toevoeging 19:1:) Toegevoegde artikelen zijn van een vervolfgletter voorzien. In een latere fase kan uiteraard de nummering geheel worden herzien.

Toelichting.

Hoofdstuk II

Aanstelling en financiële regelingen.

Artikel 6.

Geadviseerd wordt de tekst van art.19:1:6 over te nemen met dien verstande, dat wel de vraag moet worden beantwoord of de toevoeging aan lid 4 “ tenzij daartegen uit andere hoofde bezwaren bestaan ” moet worden gehandhaafd. Dit is een zeer vrijblijvende formulering, die overigens in het vergelijkbare artikel in de Car/Uwo niet voorkomt.

Algemene aanstellingsvoorwaarden

Artikel 7a.

In het 1^e lid wordt de beschikbaarstelling van de vrijwilliger en de verplichte deelname aan oefeningen, cursussen en bijeenkomsten geregeld.

In het 2^e lid worden de elementen consigner en kazerner geïntroduceerd in de rechtspositieregeling.

Verondersteld mag worden, dat deze aspecten bij de werving een duidelijke rol hebben gespeeld en dat in het gesprek met de kandidaat, voorafgaande aan het formuleren van de aanstelling, de consequenties van deze vormen van beschikbaar zijn zeker voor wat betreft het tijdsbeslag goed zijn doorgesproken. Door dit artikel wordt benadrukt, dat indien gekozen is voor een organisatievorm waarin consignering en / of kazernering een belangrijke rol spelen bewust geworven moet worden.

Het is dus mogelijk, dat een vrijwilliger uitsluitend “gecontracteerd” wordt om voor hulpverlening te worden opgeroepen (naast zijn verplichting deel te nemen aan opleiding, oefeningen enz.). Het is ook denkbaar, dat uitsluitend gekozen wordt – calamiteiten buiten beschouwing gelaten – voor dienstverlening binnen een systeem van consignatie en / of van kazernering. In beide situaties uiteraard naast de verplichting deel te nemen aan oefeningen, cursussen enz. Ook is het uiteraard mogelijk de verschillende vormen van dienstverlening te combineren. De keuze zal afhangen van verschillende factoren, zoals de organisatievorm van de brandweer, aard en omvang hoofdfunctie en de plaats waar deze meestentijds wordt vervuld, persoonlijke omstandigheden, enz.

Artikel 7b (nieuw)

De brandweer verkrijgt nog steeds veelal vanuit traditie medewerking vanuit het bedrijfsleven in de vorm van het “leveren” van vrijwilligers om de bij wet aan de gemeente opgelegde brandweertaak te vervullen. De bereidheid tot deze medewerking komt steeds meer onder druk te staan o.a. door de algehele toename van werkdruk mede tengevolge van de arbeidstijdverkorting. Het gevoelen bestaat, dat weliswaar medewerking wordt verleend maar wel onder de niet altijd duidelijk uitgesproken voorwaarde “voor zover de bedrijfsvoering het toelaat”. Het is dan ook van groot belang de werkgever zoveel als mogelijk is te vrijwaren van

de directe financiële risico's, die het gevolg zijn van het functioneren van een medewerker als vrijwilliger bij de brandweer.

Hoe hierin te voorzien ?

Bezien we nu de situatie, die ontstaat bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid tengevolge van een ongeval tijdens brandweerwerkzaamheden. Sinds de privatisering van de ziektewet per 1 maart 1996 is de werkgever ingevolge de Wet uitbreiding doorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) gehouden om bij ziekte gedurende maximaal 52 weken minimaal 70% van het salaris te betalen. In de betreffende CAO kan echter een hoger percentage worden afgesproken. Dit kan gaan tot 100 %. Dit laatste percentage geldt o.a. voor de gemeentelijke CAO. Nu zou de werkgever kunnen proberen het regresrecht toe te passen. Artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek bepaalt namelijk, dat indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid een gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, de werkgever verhaal kan halen voor het loon dat hij moet doorbetalen. Intussen is komen vast te staan, dat dit regresrecht in het onderhavige geval geen soulaas zal bieden.

Er moet namelijk sprake zijn van een schuld aansprakelijkheid, hetgeen inhoudt dat bewezen moet worden, dat degene, die de schade heeft toegebracht dit willens en wetens heeft gedaan. Hoe dan ook dit is slechts een formele benadering, die niets afdoet van de morele verplichting van de gemeente jegens de werkgever. Deze morele verplichting zou inhouden, dat gedurende tenminste 52 weken de directe loonkosten en de daarop drukkende heffingen voor rekening van de gemeente komen. Indien de vrijwilliger voor zijn hoofdfunctie in dienst van de gemeente zou zijn, zou de gemeente ook de loonkosten en de daarop drukkende heffingen moeten dragen. Nu moeten we ook nog bedenken, dat de rechtspositieregeling voor de vrijwilligers ervan uitgaat, dat de gemeente een ongevallenverzekering sluit waarin ook voorzien kan worden in schadeloosstellingen ingeval van tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid. Daarnaast kan de werkgever een verzekering hebben afgesloten voor de loonkosten gedurende de eerste 52 weken.

Indien het ziekteverzuim voortduurt na 52 weken komt in principe de W.A.O. aan de orde. Instroom in de WAO betekent, dat de WAO-premie voor de werkgever op een gegeven moment gaat stijgen op grond van het principe de vervuiler betaalt, dat is althans de strekking van de Wet Premiedifferentiatie en Marktwerking (Pemba) waarin deze "strafheffing" is geregeld. Er is evenwel een wijziging van deze wet op komst, die hierop neerkomt, dat indien duidelijk gemaakt kan worden, dat de oorzaak van de instroom geheel buiten het betreffende bedrijf moet worden gezocht, de premieverhoging achterwege blijft. Het lijkt verantwoord aan te nemen, dat we met de wet Pemba voor ons werk geen rekening behoeven te houden.

Een complicatie zou zich nog kunnen voordoen indien de werkgever ervoor heeft gekozen gedurende de eerste vijf jaar zelf risicodragend (voor de WAO) te zijn. Het is niet voor niets, dat in het reorganisatieplan van de Regionale Brandweer Midden Brabant het advies is opgenomen de werkgevers, die werknemers "afstaan" aan de brandweer tegemoet te komen voor het financiële risico voor de eerste vijf jaar van de arbeidsongeschiktheid na het eerste ziektejaar.

Samenvattend:

Ingeval van arbeidsongeschiktheid hebben wij in de relatie gemeente (brandweer) – vrijwilliger – werkgever van de vrijwilliger te maken met o.a. de volgende factoren:

- inhoud gemeentelijke ongevallenverzekering;
- cao, die de werkgever hanteert;
- de inhoud van de verzekering van de werkgever.

We kunnen dus te maken hebben met zeer verschillende situaties. Maatwerk zal uitkomst moeten bieden. Er zullen wellicht van elkaar verschillende convenanten moeten worden gesloten. Wel dient een en ander in de tijd te worden afgebakend, waarbij kan worden gedacht aan een periode van maximaal 5 jaar.

Het is uiteraard mogelijk de hier bedoelde risico's met een door de gemeente te sluiten verzekering af te dekken.

In combinatie met de op basis van artikel 7a aangegeven mogelijke organisatieprofielen voor organisaties van de gemeentelijke vrijwillige brandweer (vrijwilligersprofiel, consignatieprofiel en

/of kazerneringsprofiel) zijn verschillende modelconvenanten opgesteld, waarin tevens uitwerking is gegeven aan het in artikel 7b bepaalde.

Vergoeding

Artikel 9.

In deze constructie is er voor gekozen, dat het gemeentebestuur de vergoedingsregeling vaststelt. Het is uiteraard heel goed mogelijk, dat het vaststellen van deze regeling wordt opgedragen aan burgemeester en wethouders. In het tweede lid wordt dwingend voorgeschreven, dat indien de gekozen organisatievorm daartoe aanleiding geeft een regeling vast te stellen, die voorziet in een vergoeding voor consignatie- en kazerneringsdiensten.

Een nadere uitwerking van een "Vergoedingsregeling vrijwillige brandweer" is bijgevoegd.

Artikel 9b (nieuw)

Dit artikel beoogt te voorzien in een compensatie bij verlies van inkomen e.d. tengevolge van repressieve brandweertaken. We onderscheiden daarbij afzonderlijke situaties.

Werknemers.

Voor het geval een vrijwilliger na een nachtelijke inzet de volgende dag bij zijn hoofdwerkgever verstek moet laten gaan anders dan vanwege arbeidsongeschiktheid zal hem dit salaris of een hele of halve vakantiedag kunnen kosten. Het is logisch, dat hij hiervoor een compensatie ontvangt minimaal ter waarde van een bedrag, dat de uitkomst is van de volgende formule: aantal verzuimuren x 1/156 gedeelte van het maandsalaris in de hoofdfunctie. Indien de werkgever wegens dit werkverzuim geen salariskorting c.a. toepast kan hij uiteraard het hiervoor berekende bedrag bij de gemeente in rekening brengen en krijgt deze het bedrag in plaats van de betrokken vrijwilliger. Als bovengrens voor de vergoeding per dag wordt € 150,00 aangehouden.

Zelfstandigen enerzijds en huisvrouwen, studenten of een vergelijkbare functie zonder dienstverband

Vorenvermelde situatie kan ook gelden voor zelfstandige ondernemers. Alleen zal het in deze situatie moeilijker zijn de inkomstenderving vast te stellen. Immers het inkomen van een zelfstandige ondernemer vormt zich niet in een concrete tijdsspanne. Ook ten aanzien van huisvrouwen, studenten of een andere positie zonder dienstverband bekleedt (vervroegd gepensioneerde/werkloze/bijstandsgerechtigde) valt het moeilijk te bepalen wat de financiële consequenties zijn. Er is gekozen om voor deze categorie vrijwilligers voor de toepassing van artikel 9b het bij de brandweer geldend bruto uurloon als normering te hanteren.

Artikel 11a.

Ervan uitgaande, dat er sprake is van een ambtelijke aanstelling zou je mogen veronderstellen dat er geen argumenten zijn aan te voeren, die een pensioenopbouw via het ABP in de weg zouden staan. In het midden latend of dit uiteindelijk zou leiden tot een pensioenuitkering van enige betekenis. Immers de hoogte van een pensioen wordt bepaald door jaarlijkse inkomens (zonder afzonderlijke onkostenvergoedingen) en het aantal dienstjaren. Maar het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP sluit deelname door vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer in het pensioenfonds uit. (artikel 2 van het reglement onder j.). Opheffing van deze uitsluiting ligt in de rede.

Er zijn evenwel ook mogelijkheden om bij andere instellingen pensioenvoorzieningen te treffen, die geheel of nagenoeg geheel overeen kunnen komen met een ABP-pensioen. Het invoeren van een pensioenvoorziening zal voor de vrijwilliger met een inmiddels redelijke staat van dienst weinig soulaas meer bieden tenzij de vrij kostbare mogelijkheid van inkoop aan een nieuwe pensioenvoorziening wordt gekoppeld. Nu zou er bij het ontbreken van een pensioenvoorziening natuurlijk wel iets ter compensatie ondernomen kunnen worden aan het einde van de diensttijd als brandweerman. In een van toepassing zijnde gratificatieregeling zou een wat ruimhartige gratificatie kunnen worden opgenomen bij gelegenheid van het nemen van afscheid om reden van het bereiken van de "pensioengerechtigde" leeftijd.

Artikel 11b.

Het gaat in het eerste lid van dit artikel om die voorzieningen en regelingen opgenomen in de Car/Uwo, die zonder meer van toepassing zijn op het gemeentepersoneel in het algemeen.

Het gaat dan om de volgende voorzieningen en regelingen:

- a. toekennen van voorkeur bij solliciteren gemeentelijke functies (2:4:2)
- b. toelage bij onregelmatigheidsdiensten (3:3).
- c. het toekennen van gratificaties bij jubilea (3:5).
- d. eindejaarsuitkering (3:6)
- e. het toekennen van een persoonlijke toelage wegens buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver als het maximum in een rang is bereikt (3:7:8).
- f. vakantiegelduitkering (6:3).
- g. ouderschapsverlof (6:5).
- h. kortdurend zorgverlof (6:4:2a).
- i. zwangerschap- en bevallingsverlof (7:11)

ad a. Bij het sollicitatievoorkeursrecht kan ook een typisch brandweerbelang gediend zijn. Afhankelijk van de werkplek in geografische zin zou de vrijwilliger na benoeming in de begeerde functie wellicht ook overdag kunnen worden ingeroosterd voor consignatie en/of kazernering.

ad b. Als een vrijwilliger vergeleken wordt met een oproepkracht in de zin van de Car/Uwo dan is de regeling toelage onregelmatigheidsdiensten niet van toepassing. Aangezien de vrijwilliger niet in elk opzicht met een oproepkracht kan worden vergeleken is toepassing van art. 3:3 van de Car/Uwo zeker te verdedigen. Echter, in de vaste vergoeding, welke de vrijwilliger per kalenderjaar geniet wordt geacht de toelage onregelmatige diensten verdisconteerd te zijn (zie lid 2 van artikel 11b).

De gevolgen van d. en f. moeten worden verwerkt in de vergoedingsregeling c.q. bezoldigingsregeling voor de vrijwillige brandweer.

Voorbeelden van secundaire arbeidsvoorwaarden waarop het 3^e lid van dit artikel doelt zijn:

- j. regeling representatiekosten waarin richtlijnen zijn vervat omtrent omvang recepties e.d. bij jubilea, afscheid, enz.;
- k. lidmaatschap gemeentelijke personeelsvoorziening;
- l. betrokkenheid bij belangrijke gemeentelijke gebeurtenissen zoals b.v. afscheid en installatie nieuwe bestuurders w.o. de burgemeester.
- m. korting op de kosten van gemeentelijke diensten, zoals zwembad- en theaterbezoek en van niet gemeentelijke instellingen, zoals verzekeringsmaatschappijen en groothandelsbedrijven;
- n. kerstpakketten, eventueel gratis toegangsbewijzen voor circus, schouwburg e.d.;
- o. p.c.-project;
- p. fietsenplan;
- q. spaarloonregeling;
- r. de premiespaarregeling;
- s. attenties bij bijzondere gebeurtenissen, zoals huwelijk, geboorten enz.;
- t. studiefaciliteiten;
- u. huishoudelijke hulp bij dienstongeval;
- v. kinderopvang bij uitruk (niet in geval van kazernering).

Er is voor een constructie gekozen om deze secundaire arbeidsvoorwaarden in beginsel van overeenkomstige toepassing te verklaren voor de vrijwilliger bij de brandweer. Burgemeester en wethouders zijn wel bevoegd om bij gemotiveerd besluit hiervan af te wijken (zie lid 4).

ad t. Indien ook de kosten van de opleiding voor de brandweer ondergebracht worden onder de in algemene zin voor het gemeentepersoneel geldende studiefaciliteitenregeling, zou ook gebruik gemaakt kunnen worden van de terugbetalingsverplichting, die doorgaans in een dergelijke regeling is opgenomen b.v. wegens het voortijdig afhaken van de studie of het voortijdig verlaten van de dienst.

Hoofdstuk III.

Aanspraken bij arbeidsongeschiktheid, overlijden enz.

In de huidige rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer maakt de door de gemeente gesloten ongevallenverzekering een integrerend onderdeel uit van die rechtspositieregeling. In de voorgestelde artikelen van dit hoofdstuk wordt als uitgangspunt genomen, dat de brandweerman zijn rechten moet kunnen ontlenen rechtstreeks aan de voor hem geldende rechtspositieregeling. Niet de verzekeringsmaatschappij wordt door de brandweerman aangesproken maar de gemeente. Of en zo ja in welke mate de gemeente voor de gevolgen van dergelijke aanspraken is verzekerd is een aangelegenheid van de gemeente en niet van de brandweerman.

Om praktische redenen is er evenwel een uitzondering gemaakt voor de gevolgen van invaliditeit waarbij geen sprake is van tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid. Het bepalen van de mate van invaliditeit en het juist afstemmen van een daarbij behorende schadeloosstelling is een zaak, die dermate in - verzekeringstechnische zin - gecompliceerd is, dat zonder meer verwezen wordt naar een terzake door de gemeente gesloten of te sluiten verzekering (zie artikel 14c). Opgemerkt zij, dat wij deze voorziening als een keuzemogelijkheid hebben opgenomen.

Artikel 12 geeft de vrijwilliger in geval van ziekte – anders dan tengevolge van een dienstongeval - recht op doorbetaling van het brandweerloon gedurende maximaal 12 maanden. Hiermee wordt aansluiting gekregen met hetgeen in de Car/Uwo op dit punt is geregeld.

In de **artikelen 13 en 14** zijn de financiële aanspraken bij tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van de betrekking bij de brandweer, geregeld.

Als bovengrens is hierin een netto maandinkomen van € 2.270,00 gegarandeerd voor de werknemer en de zelfstandige. Dit in de vorm van suppletie op van andere instanties vanuit de hoofdfunctie te verkrijgen uitkeringen c.q. verzekeringspenningen.

Voor de categorie huisvrouw, student of anderszins zonder dienstverband geldt het netto maandsalaris bij de brandweer als norm.

In het geval van blijvende arbeidsongeschiktheid tengevolge van een dienstongeval bij de brandweer heeft de vrijwilliger bovendien aanspraak op een smartengeld in de vorm van een kapitaaluitkering, welke wordt gerelateerd aan het vastgestelde percentage van blijvende arbeidsongeschiktheid en welke bij volledige arbeidsongeschiktheid € 122.500,00 bedraagt.

Wij zijn van mening dat vorenstaande garantie bij tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid tot een gegarandeerd netto maandinkomen van € 2.270,00 en de aan de mate van blijvende arbeidsongeschiktheid gerelateerde smartengelduitkering tot maximaal € 122.500,00 ook voor de beroeps zou moeten gelden.

Het opnemen daarvan in de Car/Uwo is geboden om de voorgestane gelijkshakeling tussen de beroeps en de vrijwilligers gestalte te geven.

In **artikel 14 a** wordt de uitkering bij overlijden ten gevolge van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van de functie bij de brandweer geregeld. Dit qua basis conform het bepaalde in de Car/Uwo voor de beroeps en onder suppletie van een aanvullende uitkering. Deze aanvullende uitkering van € 1.135,00 netto per maand geldt tot het moment de nagelaten

betrekking de 65-jarige leeftijd bereikt. Tot slot hebben de nagelaten betrekkingen aanspraak op een smartengeld van € 50.000,00.

Wij zijn van mening dat de toekenning van de aanvullende uitkering ad € 1.135,00 netto per maand en van het smartengeld ad € 50.000,00 tevens voor de beroeps in de Car/Uwo opgenomen zou moeten worden, zodat ook op dit punt de gelijkschakelijking tussen de positie van de vrijwilliger en de beroeps wordt gerealiseerd.

Wij brengen hierbij nogmaals onder de aandacht, dat het de gemeente volkomen vrijstaat om zelf risicodragers voor vorenstaande aanvullende uitkeringen en smartengeld te zijn of te blijven, dan wel geheel of gedeeltelijk e.e.a. via een verzekeringspolis af te dekken. Ongeacht de keuze die de gemeente in dezen maakt wordt met vorenstaande artikelen een waarborg beoogd voor de vrijwilliger bij de brandweer te zijn.

Artikel 14b beoogt de in hoofdstuk III genoemde bedragen aan te passen aan de loonontwikkeling. Derhalve vindt indexering van de genoemde bedragen bij automatische plaats.

Artikel 15 voorziet in de vergoeding van de ten laste van de vrijwilliger blijvende kosten van geneeskundige behandeling. De wijziging ten opzichte van de bestaande regeling op dit punt bestaat hierin, dat de vergoeding niet afhankelijk wordt gesteld van hetgeen hieromtrent in de verzekeringspolis van de gemeente is geregeld.

Artikel 16 wordt ongewijzigd overgenomen. Bestuurlijk is het geen fraaie constructie. Maar het gaat uiteindelijk om een uitzonderingssituatie.

Artikel 17 behoeft geen nadere toelichting.

De **artikelen 18 t/m 36** zijn ongewijzigd overgenomen vanuit het bestaande VNG-model Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de brandweer.

Artikel 37 is aan de gangbare situatie bij de brandweer aangepast:

- de vrijwilliger tot en met de rang van brandmeester krijgt in beginsel leeftijdsontslag bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
- de vrijwilliger boven de rang van brandmeester krijgt in beginsel leeftijdsontslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.

Het is aan burgemeester en wethouders om in overleg met de vrijwilliger te bepalen of deze contractverlenging kan krijgen onder de in dit artikel gehandhaafde waarborgnorm (op basis van een deskundig advies van een aangewezen geneeskundige dient vast te staan dat de vrijwilliger lichamelijk en psychisch in staat kan worden geacht zijn werkzaamheden voor de brandweer te blijven verrichten).

De **artikelen 38 t/m 41** zijn ongewijzigd overgenomen vanuit het bestaande VNG-model Rechtspositieregeling vrijwilligers brandweer.

MODEL CONVENANT (zonder consignatie en kazenering)

ter uitvoering van de artikelen 2:2:1 en 3:1:3 van de voorgestelde wijziging Car/Uwo ,dan wel van de artikelen 7b en 9b van de “Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer 2002”

Partijen:

De gemeente X, ten deze vertegenwoordigd door X hierna te noemen: de gemeente.

De X hierna te noemen: de werkgever.

De heer/mevr.X, (kandidaat) vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer en werknemer in dienst van de werkgever, hierna te noemen: de vrijwilliger.

Partijen komen ten aanzien van de voorgenomen aanstelling van X als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer het volgende overeen:

Artikel 1.

De werkgever stemt ermee in, dat zijn werknemer X met ingang van [datum] bij de gemeentelijke brandweer als vrijwilliger een deelbetrekking gaat bekleden en stemt er tevens mee in, dat de vrijwilliger onmiddellijk - zo nodig met onderbreking van zijn werkzaamheden bij de werkgever - gevolg geeft aan een oproep niet uitstelbare werkzaamheden te verrichten, die vallen binnen het takenpakket van de gemeentelijke brandweer.

Artikel 2.

De gemeente verbindt zich jegens de werkgever van de vrijwilliger de ten zijne laste blijvende directe loonkosten, die betrekking hebben op de arbeidstijden, gedurende welke door de vrijwilliger geen arbeid in zijn hoofdfunctie bij de werkgever kan worden verricht wegens het noodzakelijk verrichten van zijn brandweertaken en / of wegens daaruit voortkomende arbeidsongeschiktheid, welke ongeschiktheid blijktens een geneeskundig onderzoek objectief wordt vastgesteld als zijnde veroorzaakt door de vervulling van de functie van vrijwilliger bij de brandweer, te compenseren tot een maximum van € 150,00 bruto per dag.

Artikel 3.

Onder directe loonkosten wordt verstaan: de ten laste van de werkgever blijvende kosten wegens doorbetaling van het salaris aan zijn werknemer betrekking hebbende op de uren, gedurende welke wegens de in artikel 2 vermelde omstandigheden door de werknemer geen arbeid kan worden verricht, te verhogen met de niet op de werknemer te verhalen premies ingevolge de sociale verzekeringswetgeving.

Artikel 4.

Indien te eniger tijd de netto ten laste van de werkgever blijvende premies ingevolge de sociale wetgeving aantoonbaar een verhoging ondergaan uitsluitend tengevolge van de in artikel 2 bedoelde arbeidsongeschiktheid, komt deze verhoogde premielast ten laste van de gemeente.

Artikel 5.

Indien de vrijwilliger ten gevolge van het daadwerkelijk verrichten van brandweertaken objectief bezien (door een ter zake deskundige vast te stellen) anders dan tengevolge van arbeidsongeschiktheid nadien niet in staat is gedurende de voor hem geldende normale werktijden bij zijn werkgever arbeid te verrichten, vergoedt de gemeente aan de werkgever – indien door hem tengevolge van dit werkverzuim geen inhouding op het salaris plaats vindt – op verzoek een bedrag waarvan de hoogte de uitkomst is van de volgende formule: aantal verzuimuren x 1/156 van het voor de vrijwilliger voor zijn hoofdfunctie geldende bruto maandsalaris, gebaseerd op een 36 urige werkweek of zoveel uren minder als de hoofdfunctie omvat. Dit tot een maximum van € 150,00 per dag.

Artikel 6.

De vrijwilliger stemt er mee in, dat de werkgever aan de gemeente en de gemeente aan de werkgever alle informatie verschaft, die voor een juiste uitvoering van dit convenant nodig is.

Aldus overeengekomen op [datum]

Handtekeningen:

vertegenwoordiger gemeente.

werkgever.

vrijwilliger.

Toelichting:

Artikel 1 .

Betreft de uitwerking van de gedachte neergelegd in artikel 2:2:1 onder a van de gewijzigde Car/Uwo respectievelijk artikel 7b, onder a, van de Rechtspositieregeling.

Van de werkgever wordt medewerking verwacht om de vrijwilliger in staat te stellen zijn brandweertaken als zodanig te vervullen. Dit vrijwilligersprofiel sluit feitelijk consignatie en kazernering uit.

Artikel 2 en 3.

Zie artikel 2:2:1 onder b van de gewijzigde Car/Uwo respectievelijk artikel 7b, onder b, van de Rechtspositieregeling met de daarbij behorende toelichting.

De redactie houdt rekening met de omstandigheid, dat er ook sprake kan zijn van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De vergoeding geldt slechts voor de tijden, dat er niet gewerkt kan worden.

Artikel 4.

Hoewel verwacht mag worden, dat de z.g. strafpremie ingevolge de WAO in de toekomst komt te vervallen in situaties waarin duidelijk kan worden gemaakt, dat de arbeidsongeschiktheid is ontstaan buiten de invloedssfeer van de werkgever, houdt dit artikel rekening met soortgelijke eventualiteiten op het terrein van de sociale verzekering.

Artikel 5.

Voor de goede orde: het gaat hier niet om werkverzuim ten gevolge van het uitoefenen van repressieve taken, maar om het noodzakelijke verzuim daarna.

MODEL CONVENANT (met consignatie)

ter uitvoering van de artikelen 2:2:1 en 3:1:3 van de voorgestelde wijziging Car/Uwo ,dan wel van de artikelen 7b en 9b van de “Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer 2002”

Partijen:

De gemeente X, ten deze vertegenwoordigd door X hierna te noemen: de gemeente.

De X hierna te noemen: de werkgever.

De heer/mevr. X, (kandidaat) vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer en werknemer in dienst van de werkgever, hierna te noemen: de vrijwilliger.

Partijen komen ten aanzien van de voorgenomen aanstelling van X als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer het volgende overeen:

Artikel 1.

1. De werkgever stemt ermee in, dat zijn werknemer X met ingang van [datum] bij de gemeentelijke brandweer als vrijwilliger een deelbetrekking gaat bekleden en stemt er tevens mee in, dat de vrijwilliger onmiddellijk - zo nodig met onderbreking van zijn werkzaamheden bij de werkgever - gevolg geeft aan een oproep niet uitstelbare werkzaamheden te verrichten, die vallen binnen het takenpakket van de gemeentelijke brandweer.
2. De werkgever verplicht zich er voor zorg te dragen, dat voornoemde werknemer gedurende de periode c.q. de tijdsduur, dat hij als vrijwilliger voor brandweerdiensten geconsigneerd is, uitsluitend werkzaamheden behoeft te verrichten in of nabij de locatie, waar hij deze werkzaamheden doorgaans verricht.
3. Indien de werkgever de wens daartoe kenbaar maakt vindt de vaststelling van de periode waarvoor de vrijwilliger wordt geconsigneerd plaats in overleg met de werkgever.

Artikel 2.

De gemeente verbindt zich jegens de werkgever van de vrijwilliger de ten zijne laste blijvende directe loonkosten, die betrekking hebben op de arbeidstijden, gedurende welke door de vrijwilliger geen arbeid in zijn hoofdfunctie bij de werkgever kan worden verricht wegens het noodzakelijk verrichten van zijn brandweertaken en / of wegens daaruit voortkomende arbeidsongeschiktheid, welke ongeschiktheid blijktens een geneeskundig onderzoek objectief wordt vastgesteld als zijnde veroorzaakt door de vervulling van de functie van vrijwilliger bij de brandweer, te compenseren tot een maximum van € 150,00 bruto per dag.

Artikel 3.

Onder directe loonkosten wordt verstaan: de ten laste van de werkgever blijvende kosten wegens doorbetaling van het salaris aan zijn werknemer betrekking hebbende op de uren, gedurende welke wegens de in artikel 2 vermelde omstandigheden door de werknemer geen arbeid kan worden verricht, te verhogen met de niet op de werknemer te verhalen premies ingevolge de sociale verzekeringswetgeving.

Artikel 4.

Indien te eniger tijd de netto ten laste van de werkgever blijvende premies ingevolge de sociale wetgeving aantoonbaar een verhoging ondergaan uitsluitend tengevolge van de in artikel 2 bedoelde arbeidsongeschiktheid, komt deze verhoogde premielast ten laste van de gemeente.

Artikel 5.

Indien de vrijwilliger ten gevolge van het daadwerkelijk verrichten van brandweertaken objectief bezien (door een ter zake deskundige vast te stellen) anders dan tengevolge van

arbeidsongeschiktheid nadien niet in staat is gedurende de voor hem geldende normale werktijden bij zijn werkgever arbeid te verrichten, vergoedt de gemeente aan de werkgever – indien door hem tengevolge van dit werkverzuim geen inhouding op het salaris plaats vindt – op verzoek een bedrag waarvan de hoogte de uitkomst is van de volgende formule: aantal verzuimuren x 1/156 van het voor de vrijwilliger voor zijn hoofdfunctie geldende bruto maandsalaris, gebaseerd op een 36 uren werkweek of zoveel uren minder als de hoofdfunctie omvat. Dit tot een maximum van € 150,00 per dag.

Artikel 6.

De vrijwilliger stemt er mee in, dat de werkgever aan de gemeente en de gemeente aan de werkgever alle informatie verschaft, die voor een juiste uitvoering van dit convenant nodig is.

Aldus overeengekomen op [datum].

Handtekeningen:

vertegenwoordiger gemeente.

werkgever.

vrijwilliger.

Toelichting:

Artikel 1.

Betreft de uitwerking van de gedachte neergelegd in artikel 2:2:1 onder a van de gewijzigde Car/Uwo respectievelijk artikel 7b, onder a, van de Rechtspositieregeling.

Van de werkgever wordt tevens expliciet medewerking verwacht om in de perioden c.q. de tijdstippen waarop de vrijwilliger wordt ingeroosterd voor consignering deze uitsluitend werkzaamheden te laten verrichten in of nabij de locatie waar hij deze werkzaamheden doorgaans verricht.

Artikel 2 en 3.

Zie artikel 2:2:1 onder b van de gewijzigde Car/Uwo respectievelijk artikel 7b, onder b, van de Rechtspositieregeling met de daarbij behorende toelichting.

De redactie houdt rekening met de omstandigheid, dat er ook sprake kan zijn van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De vergoeding geldt slechts voor de tijden, dat er niet gewerkt kan worden.

Artikel 4.

Hoewel verwacht mag worden, dat de z.g. strafpremie ingevolge de WAO in de toekomst komt te vervallen in situaties waarin duidelijk kan worden gemaakt, dat de arbeidsongeschiktheid is ontstaan buiten de invloedssfeer van de werkgever, houdt dit artikel rekening met soortgelijke eventualiteiten op het terrein van de sociale verzekering.

Artikel 5.

Voor de goede orde: het gaat hier niet om werkverzuim ten gevolge van het uitoefenen van repressieve taken, maar om het noodzakelijke verzuim daarna.

MODEL CONVENANT (met consignatie en kazernering)

ter uitvoering van de artikelen 2:2:1 en 3:1:3 van de voorgestelde wijziging Car/Uwo ,dan wel van de artikelen 7b en 9b van de “Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer 2002”

Partijen:

De gemeente X ten deze vertegenwoordigd door X hierna te noemen: de gemeente.

De X hierna te noemen: de werkgever.

De heer/mevr. X, (kandidaat) vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer en werknemer in dienst van de werkgever, hierna te noemen: de vrijwilliger.

Partijen komen ten aanzien van de voorgenomen aanstelling van X als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer het volgende overeen:

Artikel 1.

1. De werkgever stemt ermee in, dat zijn werknemer X met ingang van [datum] bij de gemeentelijke brandweer als vrijwilliger een deelbetrekking gaat bekleden en stemt er tevens mee in, dat de vrijwilliger onmiddellijk - zo nodig met onderbreking van zijn werkzaamheden bij de werkgever - gevolg geeft aan een oproep niet uitstelbare werkzaamheden te verrichten, die vallen binnen het takenpakket van de gemeentelijke brandweer.
2. De werkgever verplicht zich ervoor zorg te dragen, dat voornoemde werknemer gedurende de periode c.q. de tijdsduur, dat hij als vrijwilliger voor brandweerdiensten geconsigneerd is, uitsluitend werkzaamheden behoeft te verrichten in of nabij de locatie, waar hij deze werkzaamheden doorgaans verricht.
3. De werkgever verplicht zich tevens ervoor zorg te dragen, dat voornoemde werknemer gedurende de periode c.q. tijdsduur dat deze als vrijwilliger voor brandweerdiensten gekazerneerd is geen werkzaamheden voor zijn bedrijf behoeft te verrichten dan wel andere tijdsverplichtingen in relatie met of voortvloeiende uit het dienstverband met hem heeft na te komen. Kazernering vindt buiten de normaal geldende arbeidstijd van de werknemer plaats.
4. Indien de werkgever de wens daartoe kenbaar maakt vindt de vaststelling van de periode c.q. tijdsduur waarvoor de vrijwilliger wordt geconsigneerd (als bedoeld in lid 2) en gekazerneerd (als bedoeld in lid 3) plaats in overleg met de werkgever.

Artikel 2.

De gemeente verbindt zich jegens de werkgever van de vrijwilliger de ten zijne laste blijvende directe loonkosten, die betrekking hebben op de arbeidstijden, gedurende welke door de vrijwilliger geen arbeid in zijn hoofdfunctie bij de werkgever kan worden verricht wegens het noodzakelijk verrichten van zijn brandweertaken en / of wegens daaruit voortkomende arbeidsongeschiktheid, welke ongeschiktheid blijktens een geneeskundig onderzoek objectief wordt vastgesteld als zijnde veroorzaakt door de vervulling van de functie van vrijwilliger bij de brandweer, te compenseren tot een maximum van € 150,00 bruto per dag.

Artikel 3.

Onder directe loonkosten wordt verstaan: de ten laste van de werkgever blijvende kosten wegens doorbetaling van het salaris aan zijn werknemer betrekking hebbende op de uren, gedurende welke wegens de in artikel 2 vermelde omstandigheden door de werknemer geen arbeid kan worden verricht, te verhogen met de niet op de werknemer te verhalen premies ingevolge de sociale verzekeringswetgeving.

Artikel 4.

Indien te eniger tijd de netto ten laste van de werkgever blijvende premies ingevolge de sociale wetgeving aantoonbaar een verhoging ondergaan uitsluitend tengevolge van de in artikel 2 bedoelde arbeidsongeschiktheid, komt deze verhoogde premielast ten laste van de gemeente.

Artikel 5.

Indien de vrijwilliger ten gevolge van het daadwerkelijk verrichten van brandweertaken objectief gezien (door een ter zake deskundige vast te stellen) anders dan tengevolge van arbeidsongeschiktheid nadien niet in staat is gedurende de voor hem geldende normale werktijden bij zijn werkgever arbeid te verrichten, vergoedt de gemeente aan de werkgever – indien door hem tengevolge van dit werkverzuim geen inhouding op het salaris plaats vindt – op verzoek een bedrag waarvan de hoogte de uitkomst is van de volgende formule: aantal verzuimuren x 1/156 van het voor de vrijwilliger voor zijn hoofdfunctie geldende bruto maandsalaris, gebaseerd op een 36 uredige werkweek of zoveel uren minder als de hoofdfunctie omvat. Dit tot een maximum van € 150,00 per dag.

Artikel 6.

De vrijwilliger stemt er mee in, dat de werkgever aan de gemeente en de gemeente aan de werkgever alle informatie verschaft, die voor een juiste uitvoering van dit convenant nodig is.

Aldus overeengekomen op [datum]

Handtekeningen:

vertegenwoordiger gemeente.

werkgever.

vrijwilliger.

Toelichting:

Artikel 1.

Betreft de uitwerking van de gedachte neergelegd in artikel 2:2:1 onder a van de gewijzigde Car/Uwo respectievelijk artikel 7b, onder a, van de Rechtspositieregeling Van de werkgever wordt expliciet medewerking verwacht om in de perioden c.q. de tijdstippen waarop de vrijwilliger wordt ingeroosterd voor consignering deze uitsluitend werkzaamheden te laten verrichten in of nabij de locatie waar hij deze werkzaamheden doorgaans verricht. Tevens wordt van de werkgever expliciet medewerking verwacht om in de perioden c.q. de tijdsduur waarop de vrijwilliger wordt ingeroosterd voor kazernering (bijvoorbeeld voor de avonden, nachten en weekenden) deze geen werkzaamheden op te dragen of andere tijdsverplichtingen op te leggen. Dit om de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor kazernering te waarborgen. Daarbij wordt er van uitgegaan dat kazernering plaats vindt buiten de normaal geldende arbeidstijd van de werknemer/vrijwilliger.

Artikel 2 en 3.

Zie artikel 2:2:1 onder b van de gewijzigde Car/Uwo respectievelijk artikel 7b, onder b, van de Rechtspositieregeling met de daarbij behorende toelichting. De redactie houdt rekening met de omstandigheid, dat er ook sprake kan zijn van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De vergoeding geldt slechts voor de tijden, dat er niet gewerkt kan worden.

Artikel 4.

Hoewel verwacht mag worden, dat de z.g. strafpremie ingevolge de WAO in de toekomst komt te vervallen in situaties waarin duidelijk kan worden gemaakt, dat de arbeidsongeschiktheid is

ontstaan buiten de invloedssfeer van de werkgever, houdt dit artikel rekening met soortgelijke eventualiteiten op het terrein van de sociale verzekering.

Artikel 5.

Voor de goede orde: het gaat hier niet om werkverzuim ten gevolge van het uitoefenen van repressieve taken, maar om het noodzakelijke verzuim daarna.

MODEL CONVENANT (met kazernering)

ter uitvoering van de artikelen 2:2:1 en 3:1:3 van de voorgestelde wijziging Car/Uwo ,dan wel van de artikelen 7b en 9b van de “Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer 2002”

Partijen:

De gemeente X, ten deze vertegenwoordigd door X hierna te noemen: de gemeente.

De X hierna te noemen: de werkgever.

De heer/mevr. X, (kandidaat) vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer en werknemer in dienst van de werkgever, hierna te noemen: de vrijwilliger.

Partijen komen ten aanzien van de voorgenomen aanstelling van X als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer het volgende overeen:

Artikel 1.

1. De werkgever stemt ermee in, dat zijn werknemer X met ingang van [datum] bij de gemeentelijke brandweer als vrijwilliger een deelbetrekking gaat bekleden en stemt er tevens mee in, dat de vrijwilliger onmiddellijk - zo nodig met onderbreking van zijn werkzaamheden bij de werkgever - gevolg geeft aan een oproep niet uitstelbare werkzaamheden te verrichten, die vallen binnen het takenpakket van de gemeentelijke brandweer.
2. De werkgever verplicht zich ervoor zorg te dragen, dat voornoemde werknemer gedurende de periode c.q. tijdsduur dat deze als vrijwilliger voor brandweerdiensten gekazerneerd is geen werkzaamheden voor zijn bedrijf behoeft te verrichten dan wel andere tijdsverplichtingen in relatie met of voortvloeiende uit het dienstverband met hem heeft na te komen. Kazernering vindt buiten de normaal geldende arbeidstijd van de werknemer plaats.
3. Indien de werkgever de wens daartoe kenbaar maakt vindt de vaststelling van de periode c.q. de tijdstippen waarop de vrijwilliger wordt gekazerneerd plaats in overleg met de werkgever.

Artikel 2.

De gemeente verbindt zich jegens de werkgever van de vrijwilliger de ten zijne laste blijvende directe loonkosten, die betrekking hebben op de arbeidstijden, gedurende welke door de vrijwilliger geen arbeid in zijn hoofdfunctie bij de werkgever kan worden verricht wegens het noodzakelijk verrichten van zijn brandweertaken en / of wegens daaruit voortkomende arbeidsongeschiktheid, welke ongeschiktheid blijktens een geneeskundig onderzoek objectief wordt vastgesteld als zijnde veroorzaakt door de vervulling van de functie van vrijwilliger bij de brandweer, te compenseren tot een maximum van € 150,00 bruto per dag.

Artikel 3.

Onder directe loonkosten wordt verstaan: de ten laste van de werkgever blijvende kosten wegens doorbetaling van het salaris aan zijn werknemer betrekking hebbende op de uren, gedurende welke wegens de in artikel 2 vermelde omstandigheden door de werknemer geen arbeid kan worden verricht, te verhogen met de niet op de werknemer te verhalen premies ingevolge de sociale verzekeringswetgeving.

Artikel 4.

Indien te eniger tijd de netto ten laste van de werkgever blijvende premies ingevolge de sociale wetgeving aantoonbaar een verhoging ondergaan uitsluitend tengevolge van de in artikel 2 bedoelde arbeidsongeschiktheid, komt deze verhoogde premielast ten laste van de gemeente.

Artikel 5.

Indien de vrijwilliger ten gevolge van het daadwerkelijk verrichten van brandweertaken objectief bezien (door een ter zake deskundige vast te stellen) anders dan tengevolge van arbeidsongeschiktheid nadien niet in staat is gedurende de voor hem geldende normale werktijden bij zijn werkgever arbeid te verrichten, vergoedt de gemeente aan de werkgever – indien door hem tengevolge van dit werkverzuim geen inhouding op het salaris plaats vindt – op verzoek een bedrag waarvan de hoogte de uitkomst is van de volgende formule: aantal verzuimuren x 1/156 van het voor de vrijwilliger voor zijn hoofdfunctie geldende bruto maandsalaris, gebaseerd op een 36 uryge werkweek of zoveel uren minder als de hoofdfunctie omvat. Dit tot een maximum van € 150,00 per dag.

Artikel 6.

De vrijwilliger stemt er mee in, dat de werkgever aan de gemeente en de gemeente aan de werkgever alle informatie verschafft, die voor een juiste uitvoering van dit convenant nodig is.

Aldus overeengekomen op [datum]

Handtekeningen:

vertegenwoordiger gemeente.

werkgever.

vrijwilliger.

Toelichting:

Artikel 1.

Betreft de uitwerking van de gedachte neergelegd in artikel 2:2:1 onder a van de gewijzigde Car/Uwo respectievelijk artikel 7b, onder a, van de Rechtspositieregeling. Van de werkgever wordt tevens expliciet medewerking verwacht om in de perioden c.q. de tijdstippen waarop de vrijwilliger wordt ingeroosterd voor kazernering (bijvoorbeeld voor de avonden, nachten en weekenden) deze geen werkzaamheden op te dragen of andere verplichtingen op te leggen. Dit om de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor kazernering te waarborgen. Daarbij wordt er van uitgegaan dat kazernering plaats vindt buiten de normaal geldende arbeidstijd van de werknemer/vrijwilliger.

Artikel 2 en 3.

Zie artikel 2:2:1 onder b van de gewijzigde Car/Uwo respectievelijk artikel 7b, onder b, van de Rechtspositieregeling met de daarbij behorende toelichting. De redactie houdt rekening met de omstandigheid, dat er ook sprake kan zijn van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De vergoeding geldt slechts voor de tijden, dat er niet gewerkt kan worden.

Artikel 4.

Hoewel verwacht mag worden, dat de z.g. strafpremie ingevolge de WAO in de toekomst komt te vervallen in situaties waarin duidelijk kan worden gemaakt, dat de arbeidsongeschiktheid is ontstaan buiten de invloedssfeer van de werkgever, houdt dit artikel rekening met soortgelijke eventualiteiten op het terrein van de sociale verzekering.

Artikel 5.

Voor de goede orde: het gaat hier niet om werkverzuim wegens het uitoefenen van repressieve taken, maar om het noodzakelijke verzuim daarna.

VERGOEDINGSREGELING VRIJWILLIGE BRANDWEER EN TOELICHTING

Burgemeester en wethouders/ de raad van de gemeente X;

Gelet op artikel 9 van de “ Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer 2002”; besluit/besluiten: vast te stellen de volgende: **VERGOEDINGSREGELING VRIJWILLIGERS BIJ DE GEMEENTELIJKE BRANDWEER.**

Algemeen

Artikel 1.

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder vrijwilliger: *vrijwilliger in de zin van de “ Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer 2002 ”.*

Vaste vergoeding

Artikel 2.

1. De vrijwilliger geniet per kalenderjaar een vaste vergoeding, welke vóór afloop van elk kalenderjaar, maar in ieder geval in de maand december van het desbetreffende kalenderjaar, wordt uitbetaald.
2. De vaste vergoeding per kalenderjaar wordt vastgesteld op een bedrag, dat in onderstaande staat is vermeld achter de door de vrijwilliger beklede rang (of daarmee vergelijkbare rang):

Rangen operationele basiseenheid

- Brandwacht (voorheen brandwacht 2^e en 1^e klasse) € 420,00
- Hoofdbrandwacht (voorheen ook Hoofdbrandwacht) € 540,00
- Brandmeester (voorheen Onderbrandmeester en Brandmeester) € 660,00

Officiersrangen

- Adjunct-hoofdbrandmeester (voorheen idem en Adjunct-hoofdbrandmeester 1^e klasse) € 990,00
- Adjunct-hoofdbrandmeester / tevens commandant € 1.320,00
- Hoofdbrandmeester (voorheen idem en Hoofdbrandmeester 1^e klasse) € 1.320,00
- Hoofdbrandmeester / tevens commandant € 1.750,00
- Commandeur (voorheen idem en Commandeur 1^e klasse) € 1.750,00
- Hoofdcommandeur (voorheen idem en Hoofdcommandeur 1^e klasse) € 2.180,00

Artikel 3.

1. De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten, zoals die in het LOGA worden overeengekomen zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in artikel 2 van deze Vergoedingsregeling.
2. De overeenkomstig het vorige lid herziene vergoeding wordt afgerond op het dichtstbijzijnde veelvoud van € 5,00.

Artikel 4.

1. Indien de vrijwilliger gedurende minder dan 44 weken per kalenderjaar voor zijn functie bij de brandweer beschikbaar is, wordt op zijn vaste jaarvergoeding een korting toegepast van een bedrag, dat de uitkomst is van de volgende berekening: aantal volle weken van niet-beschikbaarheid boven het getal van 8 weken, gedeeld door 52 en vervolgens vermenigvuldigd met het bedrag van de vaste jaarvergoeding.
2. Voor de toepassing van het eerste lid blijft niet-beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing.

-
3. Burgemeester en wethouders kunnen in bijzondere gevallen de korting, bedoeld in het eerste lid, niet of slechts gedeeltelijk toepassen onder aangeving van de daaraan ten grondslag liggende redenen.

Variabele vergoedingen.

Artikel 5.

1. De vrijwilliger die, na een door of vanwege de burgemeester ontvangen oproep, deelneemt aan een oefening of die de lessen van een voor zijn betrekking voorgeschreven cursus volgt, heeft recht op een vergoeding per uur voor de daarmee gepaard gaande tijdsbesteding.
2. Deze vergoeding bedraagt per uur 1/156 van het maandsalaris, ontleend aan de bij de rang behorende salarisschaal, zoals bedoeld in artikel 3:1 van de Car/Uwo, achtereenvolgens te verhogen met 8% vakantietoelage en vervolgens met 1,75% eindejaarsuitkering. Het aldus berekende bedrag wordt afgerond op het dichtstbijzijnde veelvoud van € 0,10.

Artikel 6.

1. De vrijwilliger die na daartoe te zijn opgeroepen, werkelijke dienst verricht in verband met brandbestrijding of andere hulpverleningen, heeft recht op een vergoeding voor de daarmee gepaard gaande tijdsbesteding.
2. De vergoeding wordt berekend overeenkomstig het tweede lid van artikel 5 van deze Vergoedingsregeling met dien verstande, dat alvorens de afronding plaats vindt het bedrag wordt verhoogd met 50 %.

Vergoeding consignatiediensten

Artikel 7.

De vergoeding voor het verrichten van consignatiediensten bedraagt 16 % van het overeenkomstig artikel 5, lid 2, van deze Vergoedingsregeling berekende bedrag per uur voor elk uur, dat de vrijwilliger zich ter beschikking moet houden, voor zover deze vallen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarboven door burgemeester en wethouders wordt aangewezen en 10% van het hiervoor aangegeven uurbedrag, indien deze uren vallen op andere dagen. De uitbetaling heeft zo spoedig mogelijk plaats.

Vergoeding kazerneringsdiensten

Artikel 8.

1. De vergoeding voor het verrichten van kazerneringsdiensten bedraagt 50% van het overeenkomstig artikel 5, lid 2, berekende bedrag per uur, dat de vrijwilliger daadwerkelijk gekazerneerd is.
2. Indien ten tijde van de kazerneringsdiensten worden verricht zoals omschreven in respectievelijk artikel 5, lid 1 en artikel 6, lid 1, van deze Vergoedingsregeling treden voor de uren, gedurende welke deze diensten worden verricht, de bij deze diensten behorende vergoedingen, zoals aangegeven in artikel 5, lid 2 en artikel 6, lid 2, van deze Vergoedingsregeling in de plaats van de vergoeding bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

Artikel 9.

Deze Vergoedingsregeling treedt in werking op [datum].

Aldus vastgesteld door de raad der gemeente op [datum].

(of) aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van op [datum].

TOELICHTING OP DE VERGOEDINGSREGELING

Artikel 1.

Is conform artikel 1 van de modelvergoedingsregeling van de VNG.

Artikel 2.

Algemeen

De huidige vergoeding bestaat (buiten een eventuele vergoeding voor consignatie- en wachtdiensten) uit:

- a. een vast bedrag per jaar;
- b. een lagere uurvergoeding (80%) voor het deelnemen aan oefeningen, cursussen e.d.;
- c. een hogere uurvergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening. Deze vergoeding is gelijk aan de vergoeding onder b., te verhogen met een toeslag van 85 % (en komt daarmee op afgerond 150%).

Deze beloningsstructuur hebben wij gehandhaafd in de voorgestelde vergoedingsregeling, met dien verstande dat wij als uitgangspunt nemen dat een uur een uur is, de uurvergoeding naar analogie van de beroeps berekend dient te worden (betekent 100%) en dat in geval van daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening er een toeslag van 50% plaatsvindt.

In artikel 2 wordt de vaste vergoeding geregeld.

Deze vergoeding bedraagt volgens de huidige regeling tot en met de rang van aspirant-onderbrandmeester € 275,00, tot en met de rang van brandmeester € 413,00, voor de rang van adjunct-hoofdbrandmeester € 2.927,00 en voor de rang van hoofdbrandmeester € 3.769,00. In deze bedragen is een onkostenvergoeding van ongeveer € 136,00 begrepen, alsmede ten behoeve van officieren een onkostenvergoeding van € 2,30 per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit. Het resterende bedrag moet worden gezien als een vergoeding voor het beschikbaar zijn om op onvoorspelbare momenten in actie te moeten komen, alsmede ten behoeve van officieren voor een geraamd aantal uren per jaar aanwezigheid voor bijwonen oefeningen, cursussen e.d. Een deel van de vergoeding dient in ieder geval aangemerkt te worden als een onregelmatigheidstoeslag. In dat geval is de onregelmatigheidstoeslag (van de Car/Uwo), die bij artikel 11b van de rechtspositieregeling van toepassing is verklaard, reeds verwerkt. (art.3:3:1 Car/Uwo bepaalt, dat indien bij de vaststelling van de bezoldiging reeds rekening is gehouden met de factor onregelmatigheid, voor aanspraken op een afzonderlijke vergoeding daarvoor geen plaats meer is).

Bijzonder

Voor wat betreft de hoogte van de huidige vergoeding moeten we constateren, dat met inachtneming van de elementen, die in deze vaste vergoeding zijn vervat, er toch moeilijk gesproken kan worden van een royale vaste toelage, althans niet van een toelage, die aarzelende potentiële vrijwilligers over de streep zal trekken. Hoewel de vraag of en zo ja in welke mate deze vaste vergoeding moet worden opgehoogd uiteindelijk beantwoord zou moeten worden binnen de beoordeling en waardering van de totale rechtspositie van de vrijwilliger, menen wij toch nu reeds te moeten opmerken, dat een proportionele verhoging van de vaste vergoeding in de rede ligt. Echter, iedere mate van verhoging zal arbitrair zijn! Mede in het kader van het beginsel 'gelijke monniken, gelijke kappen', alsmede ter bevordering van de benodigde transparantie stellen wij voor de huidige vergoedingsregeling voor officieren (krijgen een - ten opzichte van de vrijwilligers binnen de operationele basiseenheid - aanzienlijk hogere vaste vergoeding per jaar, waartegenover zij geen uurvergoeding krijgen voor het bijwonen van oefenavonden, cursussen, etc.) aan te passen c.q te conformeren aan die van de vrijwilligers binnen de operationele basiseenheid. Alsdan geldt ook voor de officieren, dat zij naast een vaste jaarvergoeding op basis van daadwerkelijke uren oefenen, bijwonen cursussen etc., alsmede op basis van daadwerkelijke uren brandbestrijding en hulpverlening bezoldigd worden.

Met betrekking tot de in de vaste vergoedingsbedragen opgesloten onkostenvergoeding stellen wij voor de daarop betrekking hebbende bedragen niet in de regeling zelf te noemen maar in de toelichting, aangezien omtrent de hoogte van het element onkostenvergoeding periodiek overleg gepleegd zal moeten worden met de Belastingdienst. Wijzigingen in de afspraken met de Belastingdienst zouden dan weer leiden tot wijzigingen in de regeling zelf.

In de huidige regeling wordt gewag gemaakt van een bedrag van € 136,00 opgenomen in de vaste jaarvergoeding en (voor officieren) van een bedrag van € 2,30 per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit.

De onkostenvergoeding is bedoeld voor de vergoeding van de volgende kosten:

telefoonkosten, kosten gebruik auto of andere middelen van vervoer en literatuur.

Daarboven kunnen in principe voor gelijksoortige kosten geen afzonderlijke declaraties worden gehonoreerd.

Artikel 3.

Voorziet in aanpassing van de vaste vergoeding aan de loonontwikkeling voor het overheidspersoneel. Dit artikel is alleen van belang voor de vaste vergoeding, aangezien de variabele vergoedingen (zie art.5 e.v.) zijn gerelateerd aan salarisschalen, die regelmatig worden aangepast.

Artikel 4.

Zeker als deze vaste toelage wordt verhoogd dringt de vraag zich op wat te doen als de vrijwilliger in verband met verblijf in het buitenland gedurende bijvoorbeeld 3 maanden niet beschikbaar is. Het is logisch in een dergelijke situatie een korting toe te passen. Het is niet onredelijk te verlangen, dat tegenover de vaste vergoeding een beschikbaarheid staat van minimaal 44 weken per jaar. Bij minder weken vindt er een korting naar rato plaats. Niet beschikbaar zijn wegens ziekte blijft in dit verband uiteraard buiten beschouwing.

Artikel 5.

Uitgangspunt is, dat de uurvergoeding gebaseerd is op het maandsalaris, dat behoort bij de rang van de vrijwilliger. Het salaris wordt ontleend aan de salarisschalen zoals deze op grond van artikel 3:1 van de Car/Uwo tot stand komen. Deze salarisschalen zijn gebaseerd op een 36 urige werkweek en de Car/Uwo geeft aan, dat het uurloon dan wordt bepaald door het maandsalaris te delen door 156.

Artikel 11b van de " Rechtspositieregeling vrijwillige brandweer " verklaart tevens van toepassing de in de Car/Uwo opgenomen regeling voor de eindejaarsuitkering en de vakantieuitkering. Nemen we nu als rekenvoorbeeld een vrijwilliger, die ingeschaald is in schaal 4 en wel op het maximum. Bruto salaris per maand is € 1.930,00.

Per uur: € 1.930,00 : 156 is € 12,37, te verhogen met 8% vakantietoeslag (is € 0,99) wordt € 13,36, te verhogen met 1,75% eindejaarsuitkering (is € 0,23) wordt in totaal afgerond **€ 13,60**.

Aldus opgehoogd ontstaat er een uurvergoeding, die geheel gelijk geschakeld is aan die van een in functie vergelijkbare beroepsbrandweerman.

Artikel 6.

Het ophogen van de uurvergoeding met 50% in het geval van het verrichten van repressieve taken is naar analogie van de huidige regeling.

Artikel 7.

Er bestaat geen wezenlijk verschil tussen consignatiedienst van een beroeps en van een vrijwilliger. Het is daarom niet onlogisch om zonder meer de regeling die gehanteerd wordt voor de beroepsbrandweer over te nemen, met dien verstande, dat waar de vergoeding voor de beroepsbrandweerman primair uitgaat van compensatieverlof en slechts in het geval het dienstbelang zich tegen verlofverlening verzet de vergoeding in geld wordt uitgekeerd, voor de vrijwilliger slechts een geldelijke vergoeding relevant is. De geldelijke vergoeding bedraagt: 16% van de voor de functionaris geldende uurvergoeding indien de consignatie plaats vindt op zonen feestdagen en 10 % voor de overige dagen. Dit is dus conform de in de Car/Uwo

opgenomen vergoedingsregeling piketdienst voor de beroepsbrandweer. Vlietsteden heeft hierop een variatie losgelaten. In plaats van 16 % wordt het percentage van 20 gehanteerd en voor het geval men tijdens de dienst niet strikt aan huis gebonden is wordt de vergoeding met 25 % gekort. De uitvoering wordt door deze laatste verfijning gecompliceerder. Geadviseerd wordt omwille van een praktische uitvoerbaarheid zonder meer de vergoedingsregeling voor de beroepsbrandweer te volgen.

Artikel 8.

Voor de vrijwilliger is de nacht- avond- en weekendkazernering het meest relevant. We zullen ons dan ook hiertoe beperken. Als we ons baseren op de mededelingen van de brandweer van Beverwijk en die van de Vlietsteden zouden de regelingen in die gemeenten in de praktijk goed werken. Beverwijk gaat uit van de halve uurvergoeding, ervan uitgaande, dat de kazernering wordt ingevuld overeenkomstig de definitie van aanwezigheidsdienst. Indien tijdens de kazernering tijd wordt ingeruimd voor oefenen dan geldt voor die tijd de normale (hele) vergoeding. Indien repressieve taken worden uitgevoerd dan geldt de daarvoor vastgestelde vergoeding.

Tot zover de toelichting op de specifieke Vergoedingsregeling!

Toepassing Car/Uwo

In het geval van toepassing van de Car/Uwo op de vrijwillige brandweer zal aan de geldende Bezoldigingsregeling voor het gemeentepersoneel een paragraaf moeten worden toegevoegd, waarin de vergoedingsregeling voor de vrijwillige brandweer wordt vastgelegd, e.e.a. conform het gestelde in het hiervoor aangegeven concept van de Vergoedingsregeling voor de vrijwillige brandweer en met weglating van doublures!

EINDVERSLAG

Projectgroep Rechtspositie Vrijwilligers

Werkgroep verzekeringen/secundaire arbeidsvoorwaarden.

Samenstelling van de werkgroep verzekeringen en secundaire arbeidsvoorwaarden

Henk de Beer

Alex Boerman

René Siebelt

Harry Brinkman

Cor Ekelmans

Henriëtte Kroeze (secretaris)

Marcel Appeldoorn (voorzitter)

Brandweer Nieuwegein

Brandweer Almere

Brandweer Hilversum

Verzekering senior accountmanager (Ex-wethouder/raadslid)

Gemeente Hengelo

Brandweer Hengelo

Brandweer Eindhoven

1 INLEIDING

De werkgroep Verzekeringen en secundaire arbeidsvoorwaarden is gestart met de opdracht om een advies aan de NVBR projectgroep rechtspositie vrijwilligers uit te brengen over de aandachtsgebieden “verzekeringen en secundaire arbeidsvoorwaarden”. Landelijk hebben deze punten veel aandacht, wat o.a. blijkt uit de vele reacties en vragen die er zijn binnengekomen bij de werkgroep.

De werkgroep bestond uit 7 leden en is samengesteld uit deskundigen uit meerdere richtingen namelijk twee brandweerofficieren, een brandweercommandant, twee verzekeringsdeskundigen en twee personeelsfunctionarissen. Er was hierdoor zowel inhoudelijke kennis als ook kennis van de organisatie aanwezig. Dit laatste vooral om recht te doen aan de opvattingen en gevoelens die over deze onderwerpen leven binnen de brandweer.

De onderwerpen hebben enerzijds betrekking op een goede invulling van het “werkgeverschap” door de brandweer / gemeente en anderzijds ook de wervingkracht van vrijwilligers. Hoe aantrekkelijk maak je het om (vrijwillig) brandweerman / -vrouw te worden?

De werkgroep wil geen vast omljnd stramien vastleggen maar ruimte geven aan gemeenten om zelf invulling te geven aan haar beleid op deze aandachtsgebieden. Dit betekent dat de onderwerpen zo compleet mogelijk in beeld worden gebracht, er een minimumniveau wordt voorgesteld en vervolgens, in de vorm van een cafetariamodel, keuzemogelijkheden open blijven. Tenslotte is het overzicht ook belangrijk als “communicatiemiddel”. Er kan helder worden gecommuniceerd naar alle betrokkenen over de risico’s die men loopt en wat men mag verwachten van de gemeente / brandweer op het gebied van voorzieningen.

2 WERKWIJZE

De werkgroep is bij het in beeld brengen van de onderwerpen als volgt te werk gegaan.

➤ *Inventariseren*

Er is eerst begonnen om te inventariseren welke risico’s er zijn die er worden gelopen bij brandweeractiviteiten. Hierbij is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van kennis / ervaringen uit het land.

Vervolgens zijn alle “partijen” inzichtelijk gemaakt die de geïnventariseerde risico's lopen. Om tenslotte in een structuur beide aan elkaar te koppelen.

➤ *Evalueren*

Na de inventarisatie is er een discussie gevoerd over de vraag; wie zou de risico’s moeten “dragen”?

Daarbij zijn keuzen gemaakt teneinde tot een advies over een minimumniveau te komen.

➤ *Plan van aanpak*

Er is daarnaast getracht om duidelijkheid te geven over de (mogelijk) te treffen voorzieningen.

3 UITGANGSPUNTEN

Bij het uitwerken van de bovengenoemde punten zijn er door de werkgroep een aantal uitgangspunten gehanteerd, namelijk:

- De werkgroep pretendeert niet volledig te zijn. Aanvullende informatie / voortschrijdend inzicht kan leiden tot bijstelling. Het gekozen stramien kan eenvoudig worden aangevuld.
- De werkgroep is van mening dat de risico's van het brandweervak niet alleen gelden voor vrijwilligers maar eigenlijk voor alle brandweermensen, zowel in dienst van de overheid als het bedrijfsleven. (beroeps en vrijwilligers). Daarnaast zullen we zien dat een groot aantal "partijen" risico's lopen.
- Waar in het stuk wordt gesproken over brandweer / gemeente kan men ook bedrijfsbrandweer organisatie lezen.
- Het is vooralsnog niet mogelijk gebleken om alle risico's van een medewerker of ("hoofd") werkgever voor 100% af te dekken, maar welke werkgever kan dat wel.
- Als we kijken naar de risico's en de voorzieningen zien we dat we niet meteen spreken over inhoudelijke verplichtingen. Soms komt het eerder uit een gevoel van morele verantwoordelijkheid dan wel het aantrekkelijker maken voor de vrijwilliger en/of "hoofd"werkgever. Er is hierbij zeker geen sprake van het opnemen /aanvaarden van "aansprakelijkheid" door de gemeente.
- Tevens ontslaan alle genoemde voorzieningen geen enkele werkgever van de verplichtingen om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen zoals deze er zijn in het kader van de Arbo-wet
- De voorzieningen / bedragen gaan direct naar de "risicodragers". Dit moet goed worden verwerkt in de rechtspositie regeling, aangezien het nu meestal anders is omschreven (uitbetaling aan de gemeente).
- We belichten hier enkel de risico's die betrekking hebben op brandweeractiviteiten zoals:
 - *Inzet*
 - *Opleidingen / Oefening/ Wedstrijden*
 - *Dienstsport*
 - *Open dag*
 - *Wervings- en selectieprocedure*
 - *Jeugdbrandweer activiteit*
 - *Stages.*

Het Voorzieningspakket is dan ook alleen bij de genoemde activiteiten van toepassing. (Verenigingsactiviteiten zijn niet meegenomen omdat de vereniging een aparte rechtspersoon is. Als aandachtspunt is er wel het gebruik van dienstmaterialen ten behoeve van verenigingsactiviteiten.)

4 DE RISICO-INVENTARISATIE

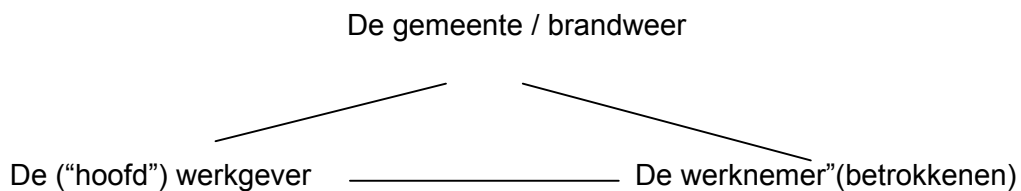
4.1 Inleiding

Om een goed overzicht te krijgen zijn in de inventarisatiefase de risico's in beeld gebracht en de mensen die de risico's lopen (de "risicodragers").

In bijlage 1 is geprobeerd om op overzichtelijke manier de uitkomst van de inventarisatie weer te geven. Hieronder zal stap voor stap nader in worden gegaan op het tot stand komen van de inventarisatie.

4.2 De "Risicodragers"

Hieronder wordt kort een omschrijving gegeven van de door de werkgroep benoemde mensen die de risico's lopen, de zogenaamde risicodragers. Hierbij is sprake van een grove splitsing in een soort *driehoek* namelijk:



- Met een *werknemer* wordt bedoeld "Alle personen in dienst van de brandweerorganisatie", waarbij het soms geheel of deels betrekking kan hebben op de partner die met de gevolgen zit.
- Bij *zelfstandigen* wordt hier vrijwilligers met een eigen zaak bedoeld. Ook beroeps lopen het risico als zij een eigen zaak hebben, maar deze worden in dit geval niet meegenomen bij de afdekking van de risico's.
- Bij de *jeugdbrandweer* kan het, naast het jeugdbrandweer lid zelf, ook betrekking hebben op de ouders aangezien deze bij minderjarigen verantwoordelijk / aansprakelijk zijn.
- Bij *werving en selectie* wordt bijvoorbeeld gedacht aan *sollicitanten* die deelnemen aan tests, maar ook *belangstellenden die tijdelijk meelopen* op oefenavonden.
- Bij stagiaires kunnen het zowel brandweermensen in opleiding zijn als ook scholieren.
- Bij *derden* wordt tenslotte gedacht aan *burgers, oud brandweermensen, ambtenaren van andere dienst, de burgemeester, etc.* Dit is een erg brede / diverse groep.
- *Hoofdwerkgever* betekent "Waar het hoofdkomen uit arbeid van wordt ontvangen".

4.3 De (vervolg) risico's en/of schade

De risico's hebben betrekking op de reeds eerder aangegeven brandweeractiviteiten.

Op basis van een eerder genoemde inventarisatie zijn de meest in het oog springende risico's genoemd. Een aantal algemene risico's is vervolgens uitgesplitst in vervolg risico's / schade.

Uiteindelijk ontstaat hierdoor een overzichtelijk beeld van de risico's. Hieronder worden de risico's één voor één toegelicht.

⇒ Letsel en/of ziekte

In het optreden is een van de grootste risico's het oplopen van letsel en/of ziekte. Er kan daarbij sprake zijn van zowel fysiek als psychisch en dit kan resulteren in kort of langdurig verzuim.

Dit risico vertaalt zich in een aantal "vervolg risico's / schade" die hieronder kort worden belicht.

- *Inkomstenderving*: Als de betrokkene in de WAO komt zal er vaak sprake zijn van een terugval van het inkomen (inkomstenderving). Ook een zelfstandige kan doordat hij niet meer kan werken te maken krijgen met inkomstenderving.
- *Ziektekosten (eigen bijdrage.)*: In een aantal gevallen moet de betrokkene een eigen bijdrage betalen voor de gemaakte ziektekosten.

- *Kinderopvang*: Bij met name tweeverdieners en (vrouwelijke) vrijwilligers kan er een probleem optreden met de opvang van de kinderen gedurende het herstel. Het gezinsleven gaat door terwijl een van de partners niet kan inspringen.
- *Hogere ziektepremies*: De betrokkene kan door een eventueel “bonus-malussysteem worden geconfronteerd met hogere ziektepremies.
- *Uitsluiting ziektekosten verzekering*: In bepaalde gevallen kan de betrokkene als gevolg van een extreme ziektebeeld of dat het risico te groot is worden uitgesloten uit de ziektekostenverzekering.
- *Studieonder- / afbreking*: Bij letsel en/of ziekte kan de betrokkene genoodzaakt zijn om zijn studie tijdelijk te onderbreken of in extreme situaties zelfs af te breken. Dit heeft zeer grote gevolgen voor de loopbaan / maatschappelijke ontwikkeling van de betrokkene.
- *Hulp in huishouden*: In bepaalde gevallen zal de betrokkene aangewezen zijn op hulp in het huishouden omdat deze daar (tijdelijk) zelf niet meer toe in staat is.
- *Kosten (tijdelijk) van een vervangende medewerker*: Bij het wegvallen van een medewerker kan de “hoofd”werkgever worden geconfronteerd met kosten voor een vervangende medewerker. Arbeidsprocessen moeten vaak doorgaan waardoor capaciteit moet worden ingehuurd.
- *Psychische hulpverlening*: Bij psychische problemen is het soms noodzakelijk om professionele hulp in te schakelen. Dit kan zowel interne als ook externe hulp zijn.

(Omzetzerving / Overige kosten van de hoofdwerkgever nemen we in deze situatie niet mee. Er is binnen de werkgroep over gesproken, maar het is niet mogelijk om een voorziening te treffen gezien de sterk uiteenlopende verschillen die er op kunnen treden per “hoofdwerkgever”. In de WULBZ+ regeling wordt wel een normuitkering voorgesteld die een deel van de omzetzerving/overige kosten zou kunnen opvangen.)

⇒ *Overlijden*

In ernstige gevallen kan een ongeval leiden tot overlijden van de betrokkene. Een aantal “vervolg risico’s / schade” zijn vergelijkbaar met die bij letsel en/of ziekte, maar nu heeft het vooral betrekking op de partner. De “vervolg risico’s / schade” worden hieronder kort belicht.

- *Inkomstzerving*: Het gezin zal als gevolg van het overlijden terugvallen op ANW voorzieningen wat in veel geval kan leiden tot een terugval van het totale gezinsinkomen.
- *Kinderopvang*: Bij met name tweeverdieners en (vrouwelijke) vrijwilligers kan er een probleem optreden met de opvang van de kinderen. Deze zorg kan niet meer verdeeld worden wat leidt tot problemen bij de (werkende) partner.
- *Hulp in huishouden*: In bepaalde gevallen zal de nabestaande aangewezen zijn op hulp in het huishouden omdat deze daar (tijdelijk) zelf niet meer toe in staat is.
- *Kosten (tijdelijk) van een vervangende medewerker*: Bij het wegvallen van een medewerker kan de “hoofd”werkgever worden geconfronteerd met kosten voor een vervangende medewerker. Arbeidsprocessen moeten vaak doorgaan waardoor capaciteit moet worden ingehuurd.
- *Psychische hulpverlening*: Gezien de impact van een dergelijk verlies zal dit vaak leiden tot psychische problemen en is professionele hulp wenselijk / noodzakelijk. Dit kan zowel interne als ook externe hulp zijn.

⇒ *Schade eigendommen*

Hier moet gedacht worden aan eigendommen van betrokkenen welke tijdens de uitoefening van hun taak schade ondervinden. Dit kunnen persoonlijke zaken zijn zoals kleding, sierraden etc. evenals de terugval in no-claim of het in rekening gebracht krijgen van het eigen risico als gevolg van schade aan in eigendom zijnde motorrijtuigen.

⇒ *Schade niet eigendom*

Hier moet worden gedacht aan bijvoorbeeld lease en/of bedrijfsauto's. Ze zijn geen eigendom van de betrokkene, maar deze kan wel aangesproken worden op de schade die is opgetreden.

⇒ *Aansprakelijkheid door derden*

Steeds vaker zien we het gebeuren dat mensen, zowel civiel als strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld voor hun handelen. Het gaat dus uitdrukkelijk om het aansprakelijk gesteld worden en niet om het aansprakelijk stellen van. Dit laatste is aan de betrokkene zelf. Voorkomen moet worden dat de betrokkene de organisatie aansprakelijk gaat stellen middels een voorziening van de organisatie zelf.

⇒ *WULBZ+*

Omdat per 1 maart 1996 de Ziektewet is geprivatiseerd is in de Wet Uitbreiding Loonbetaling Bij Ziekte (WULBZ) geregeld, dat werkgevers in het bedrijfsleven hun werknemers in geval van ziekte, c.q. arbeidsongeschiktheid de eerste 52 weken van het ziekteverzuim 70% van hun loon doorbetalen. Zij zijn daarmee, in navolging van de werkgevers in de overheidssector, "eigenrisico - drager" geworden. Het eigen risico omvat 70% van het brutoloon, doorbetaling van werkgeverslasten en omzetzijning.

Op basis van "regresrecht" kunnen werkgevers het "netto gederfde loon" verhalen op "derden". Die moeten dan wel aantoonbaar aansprakelijk kunnen worden gesteld voor arbeidsongeschiktheid van hun werknemers conform artikel 6:107a, 6:162 en 6:163 BW. De beperking geldt dat werkgevers niet meer kunnen verhalen dan het slachtoffer (de werknemer) zou kunnen. Het regresrecht dekt dus niet alle (werkgevers)risico's en vereist een procesgang via de rechter die tijd en geld kost en op voorhand geen zekerheid biedt.

De geprivatiseerde Ziektewet en de WULBZ vormen voor werkgevers van (potentiële) vrijwilligers bij de brandweer dus een barrière om hun werknemer hiervoor toestemming te verlenen. Daarbij komt: hoe kleiner het bedrijf, hoe groter de impact van het risico.

Een vrijwilliger bij de brandweer, die als gevolg daarvan arbeidsongeschikt wordt, kan in de situatie terechtkomen dat deze zijn / haar werkgever moet kunnen bewijzen, dat brandweer, i.c. gemeente aansprakelijk is voor zijn / haar arbeidsongeschiktheid; een doorgaans moeilijke opgave.

⇒ *PEMBA*

Op grond van de wet Premiedifferentiatie En Marktwerking Bij Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (PEMBA) is de hoogte van de werkgeverspremie WAO voortaan in belangrijke mate afhankelijk van de uitstroom van arbeidsongeschikte werknemers naar de WAO. De uitstroom wordt iedere vijf jaar gemeten, waarna de hoogte van de werkgeverspremie WAO wordt bijgesteld.

De afdracht van deze premie is verplicht, tenzij de werkgever ervoor kiest het risico van de WAO voor elke werknemer geheel zelf te dragen. In het laatste geval moet een werkgever zich realiseren dat hij een arbeidsongeschikte werknemer mogelijk gedurende vijf jaar 70% van het loon, c.a. moet blijven doorbetalen terwijl daar geen tegenprestatie tegenover staat. Kleinere organisaties kunnen zich dat doorgaans niet permitteren. Verder moeten ook de werkgeverskosten van de verzekeringspremie WAO niet worden onderschat. Werkgevers zullen zich realiseren dat een forse stijging deze premie mede kan ontstaan door nevenactiviteiten voor de vrijwillige brandweer.

De impact hiervan is groter, naarmate het personeelsbestand van de werkgever kleiner is en risico's op arbeidsongeschiktheid groter zijn.

5 DE RISICO-EVALUATIE

5.1 Inleiding

Naar aanleiding van de risico-inventarisatie is er vervolgens gekeken hoe we omgaan met de risico's. Waarbij vooral is gekeken naar de vraag: *Wie zou de risico's kunnen /moeten dragen?* De werkgroep heeft per risico afwegingen en uiteindelijk keuzes gemaakt (De risico-evaluatie). In bijlage 2 zien we de tabel waarin, op basis van discussies binnen de werkgroep, de keuzes wie de risico's moeten dragen zijn verwerkt. (Onder in de legenda wordt de werkwijze van de tabel kort toegelicht.)

Een beschrijving van de discussie en overwegingen voor elk genoemde risico zou, naar de mening van de werkgroep, te ver gaan. Daarom is er voor gekozen om voor drie risico's een korte toelichting te geven van de gemaakte overwegingen. Zodat de lezer een beeld krijgt van de werken denkwijze van de werkgroep. Hieronder volgen de korte toelichtingen.

5.2 Wie zou de risico's kunnen/moeten dragen?

Inkomstenderving

In bijlage 1 zien we dat er verschillende betrokkenen zijn die kunnen worden geconfronteerd met een inkomstenderving. De werkgroep was van mening dat brandweerpersoneel redelijkerwijs moet worden beschermd tegen dit risico. Zij maakt daarbij geen onderscheid tussen vrijwilligers en beroeps. Beide lopen dezelfde risico's en doen in de genoemde situaties hetzelfde werk, en moeten daarom een gelijkwaardige voorziening hebben die door de brandweer / gemeente wordt geregeld / betaald. Van de overige betrokkenen (Werving / selectie, Stagiaires en Derden) is de werkgroep van mening dat ze moeten worden gewaarschuwd voor de risico's, maar vervolgens de gevolgen hiervan zelf moeten dragen.

Kinderopvang

Bij dit risico zien we wederom verschillende betrokkenen en ook hier is het onderscheid gemaakt tussen brandweerpersoneel en de overige betrokkenen. De overige betrokkenen zouden ook in dit geval moeten worden gewaarschuwd, maar blijft het risico voor eigen rekening. Voor het brandweerpersoneel was de werkgroep van mening dat het niet als basisvoorziening moet worden opgenomen, maar dat het mogelijk moet zijn om dit risico voor het personeel af te dekken in een cafetariamodel. Zorg voor kinderopvang kan primair worden gezien als zorg van de ouders en niet van de brandweer / gemeente als werkgever, maar het kan extra wervingskracht hebben als je het wel opneemt in een voorziening.

Studieonder- / afbreking

Iedereen kan op een bepaald moment bezig zijn aan een studie en daarom vind je dit risico terug bij alle individuele betrokkenen. De werkgroep was hierbij van mening dat het risico bij de betrokkenen moet blijven liggen en ziet het opnemen van een voorziening voor bijvoorbeeld brandweerpersoneel in een cafetariamodel ook niet als optie. Dit laatste wordt vooral ingegeven door het feit dat het risico / de schade ook niet is te kwantificeren. (Wat zijn de gevolgen van een onderbroken studie / loopbaan?). Waarbij het zeker in dit geval niet mogelijk is om alle risico's voor de medewerker af te dekken.

6 PLAN VAN AANPAK

6.1 Inleiding

Op basis van de risico-evaluatie heeft de werkgroep gekeken naar de (mogelijk) te treffen voorzieningen om de risico's (deels) af te dekken. Er worden in een aantal gevallen minimum normen gesteld om richting te geven aan het vast te stellen pakket van voorzieningen / verzekeringen. Daarbij is een onderscheid gemaakt in standaard voorzieningen en keuze mogelijkheden (cafetariamodel). Tenslotte is er een onderscheid gemaakt tussen twee vormen waarin de voorziening wordt geregeld, namelijk rechtspositioneel of als (aanvullende) voorziening. De resultaten zijn samengevat in een overzicht (bijlage 3) en in bijlage 8 worden de voorzieningen inhoudelijk nader omschreven.

In dit hoofdstuk wordt per onderdeel kort ingegaan op de afwegingen die een rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van de voorgestelde voorzieningen.

6.2 De risicoafdekking

Inkomstenderving

De werkgroep heeft als uitgangspunt gehanteerd dat een betrokkene / nabestaande redelijkerwijs geen nadeel zou moeten ondervinden van een ongeval tijdens de dienstuitoefening. Aangezien het inkomen van brandweerpersoneel, zeker bij vrijwilligers, sterk uiteen kan lopen moet worden gekozen voor een redelijk /gemiddeld inkomen, "norminkomen", en daar moet de voorziening op worden afgestemd. De werkgroep heeft op basis van een klein onderzoek het "norminkomen" vastgesteld op € 41.000,-- (f 90.000,--). (Zie bijlage 10 voor een nadere onderbouwing.) Omgerekend komt dit neer op een bedrag van netto € 2.270,-- (f 5.000,--) per maand.

Overlijden

Bij overlijden krijgt de partner op basis van de huidige wettelijke regelingen een nabestaandenpensioen van 50% van het salaris, en voor kinderen tot een maximum van 20%. Er treedt dus een terugval van inkomsten van 50% van het oorspronkelijke inkomen op. (In geval van kinderen is de terugval minder, maar daar staat tegenover dat er extra kosten zijn voor de kinderen en eventuele opvang.)

Er wordt voorgesteld om de terugval in inkomsten te compenseren middels een jaarlijkse rente-uitkering van 50% van het "norminkomen" (1,5 maal het statistisch landelijk modaal). Dit is een bedrag van € 20.500,-- (f 45.000,--) bruto per jaar. Hiermee wordt onafhankelijk van de privé-omstandigheden / -voorzieningen een bepaald inkomen gegarandeerd voor de nabestaanden. Indien het inkomen van de betrokkene hoger was dan het normbedrag van € 41.000,-- zal de terugval niet volledig worden gecompenseerd. De werkgroep acht de voorgestelde voorziening echter voldoende.

Aanvullend wordt als smartengeld een éénmalige kapitaaluitkering voorgesteld van € 50.000,--

Arbeidsongeschiktheid

Bij tijdelijke of permanente arbeidsongeschiktheid (invaliditeit) krijgt de betrokkene een voorziening die een inkomen tot het "norminkomen" van € 41.000,-- (f 90.000,--) garandeert. Het inkomen wordt dus bij een terugval tot maximaal € 41.000,-- bruto per jaar (€ 2.270,-- netto per maand) aangevuld middels bijvoorbeeld een rente-uitkering. Daarnaast ontvangt de betrokkene een eenmalige kapitaal uitkering van maximaal 3 x het statistisch landelijk modaal, gerelateerd aan b.v. het arbeidsongeschiktheidspercentage. Op dit moment (januari 2002) is dat een bedrag van bruto ongeveer € 123.000,-- (f 270.000,--).

Ziektekosten

Er wordt voorgesteld om de eigen bijdrage in de ziektekosten, conform de huidige regelingen, te vergoeden.

Kinderopvang

Zeker in de eerste periode na een ongeval wordt het leven van betrokkene(n) flink ontregeld. Ze moeten dan vaak hun leven aanpassen aan de nieuwe omstandigheden. De werkgroep is van mening dat je eventueel (cafetariamodel) de mogelijkheid moet bieden om te ondersteunen in deze eerste periode.

Er wordt voorgesteld om een declaratiebasis zogenaamd “zorgbudget” van maximaal € 24.000,-- toe te kennen voor een periode van maximaal een jaar.

Hogere ziektepremies en uitsluiting van ziektekostenverzekering

Vooralsnog is uit onderzoek van de werkgroep naar voren gekomen dat het uitvoeren van brandweertaken geen verhoging van premie voor ziektekostenverzekeraars of expliciete uitsluiting voor de ziektekostenverzekeraars met zich meebrengt.

Voorlopig moet dan ook geconcludeerd worden dat het hier geen risico betreft wat verder aandacht behoeft. Wel is de werkgroep van mening dat de ontwikkelingen op dit gebied nauwgezet gevolgd dienen te worden.

Studieonderbreking

Geen voorziening (zie paragraaf 5.2)

Hulp in huishouding

Zeker in de eerste periode na een ongeval wordt het leven van betrokkene(n) flink ontregeld. Ze moeten dan vaak hun leven aanpassen aan de nieuwe omstandigheden. De werkgroep is van mening dat je eventueel (cafetariamodel) de mogelijkheid moet bieden om te ondersteunen in deze eerste periode.

Er wordt voorgesteld om een declaratiebasis zogenaamd “zorgbudget” van maximaal € 28.000,-- toe te kennen voor een periode van maximaal een jaar.

Psychische hulpverlening

De werkgroep is van mening dat de gemeente / brandweer moet zorgen voor een goede psychische hulpverlening. De voorkeur gaat uit naar een voorziening in “natura” die aan huis wordt geboden.

Er wordt gedacht aan een verzekering met landelijke dekking. Indien deze dekking niet voor handen zal zijn geniet de voorkeur om in ieder geval de benodigde geldmiddelen beschikbaar te hebben om op lokaal niveau psychische hulpverlening in te kunnen huren.

Schade eigendommen en niet eigendommen

Hierbij moet aansluiting worden gezocht bij de huidige polis met eventueel (cafetariamodel) een uitbreiding voor “objecten niet in eigendom, maar in beheer”. Hierbij wordt schade aan eigendom, terugval in no-claim en eigen risicoverzekering gedekt. Bijlage 9 bevat een voorbeeldpolis waarin deze voorziening is geregeld.

Aansprakelijkheid door derden

De werkgroep denkt hierbij aan een rechtsbijstandvoorziening in de vorm van een gemeenteadvocaat of een extern ingehuurde advocaat die door de brandweer / gemeente ter beschikking wordt gesteld van de betrokkene. Deze voorziening moet zo lang als nodig

beschikbaar zijn en wordt dus niet gelimiteerd. Rechtelijke procedures kunnen namelijk zeer lang lopen.

WULBZ+

Op basis van een berekening (zie bijlage 8) is er een inschatting gemaakt van de kosten die een werkgever heeft in geval van ziekte van een medewerker. Daarbij is ook rekening gehouden met kosten voor vervanging van de medewerker en productieverlies. Op basis van deze berekening wordt voorgesteld eventueel een voorziening te treffen (cafetariamodel) waarbij de werkgever een daggelduitkering krijgt van € 150,-- per dag voor ieder ziekte dag van de medewerker voor een periode van maximaal 5 jaar.

7 SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

7.1 Inleiding

Secundaire arbeidsvoorwaarden duiden op voorzieningen die een werknemer ontleent aan de arbeidsrelatie met zijn werkgever. De werkgroep ziet in principe geen verschil in benadering tussen beroeps- en vrijwillige brandweermensen, en ook niet tussen brandweermensen en overige gemeenteambtenaren.

Toenemende schaarste aan gekwalificeerd en gemotiveerd personeel, de versoeringen in ons sociale stelsel en de toenemende mondigheid van werknemers en werkgevers maken een goed secundair arbeidsvoorwaardenpakket, vooral voor vrijwilligers, noodzakelijk. Binnen de (vrijwillige) brandweer is het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket betrekkelijk nieuw, maar het zal in toenemende mate een belangrijk wervings- en beloningsinstrument worden.

7.2 De geïnventariseerde secundaire arbeidsvoorwaarden

De werkgroep heeft in bijlage 4 een voorstel geformuleerd als richtinggevend advies. Zij adviseert uiteraard om per onderdeel rekening te houden met wettelijke en fiscale verplichtingen en met de juridische consequenties. Daarnaast wordt dringend geadviseerd om aansluiting te zoeken bij reeds bestaande voorwaarden / regelingen die in de gemeente zelf in het leven zijn geroepen voor de overige ambtenaren.

De geïnventariseerde secundaire arbeidsvoorwaarden zijn onderverdeeld in 2 categorieën namelijk het voorgestelde minimum niveau en het optionele niveau (cafetariamodel). Hierbij is rekening gehouden met de dienstmodellen voor de organisatie van de vrijwilligers: VIP (vrije instroom profiel), COP (consignatie model), KAP (kazerneringsprofiel) en BEP (beroepsprofiel). Naarmate de organisatievorm voor de vrijwilliger een minder vrijblijvend karakter heeft (VIP-COP-KAZ-BEP), is het aantal voorzieningen uitgebreider.

8 CONCLUSIE / AANBEVELINGEN

8.1 Inleiding

Hieronder zullen in het kort de belangrijkste aanbevelingen die de werkgroep doet op basis van de voorstaande hoofdstukken worden aangegeven.

8.2 Verzekeringen

- Neem de door de werkgroep voorgestelde verzekeringen met het daarbij aangegeven onderscheid tussen “standaard en cafetaria” over als landelijk advies voor de brandweer / gemeenten.
- Zorg voor één landelijk verzekeringspakket voor de brandweer en maak daarbij geen onderscheid tussen vrijwilligers én beroeps.
- Probeer landelijk (via de NVBR) collectief de verzekeringen te regelen en zorg dat het verzekeringsbeheer landelijk of gemeentelijk goed is verankerd.

8.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden

- Neem de door de werkgroep voorgestelde secundaire arbeidsvoorwaarden met het daarbij aangegeven onderscheid tussen “standaard en cafetaria” over als landelijk advies voor de brandweer / gemeenten.

Bijlage 1: De "risico-inventarisatie"

RISICO	VERVOLG RISICO / SCHADE	Werknemer / partner			Jeugd.brw. / Ouder	Werving/ Selectie	Stagiaire	Brandweer / Gemeente	("hoofd") Werkgever	Derden
		vrijwilliger	beroeps	zelfstandige						
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
Letsel en/of ziekte kort en langdurig / Psychisch en/of fysiek	<i>Inkomstenderving</i>	A	B	C		E	F			I
	<i>Ziektekosten (eigen bijdr.)</i>	A	B	C	D	E	F			I
	<i>Kinderopvang</i>	A	B	C		E	F			I
	<i>Hogere ziektepremies</i>	A		C						I
	<i>Uitsluiting ziektek.verz.</i>	A		C						I
	<i>Studie onder- /afbreking</i>	A	B	C	D	E	F			I
	<i>Hulp in huishouden</i>	A	B	C		E	F			I
	<i>Kosten (tijd) verv.medew.</i>			C				G	H	I
	<i>Psych. Hulpverlening</i>	A	B	C	D	E	F			I
Overlijden	<i>Inkomstenderving</i>	A	B	C		E	F			I
	<i>Kinderopvang</i>	A	B	C		E	F			I
	<i>Hulp in huishouden</i>	A	B	C		E	F			I
	<i>Kosten (tijd) verv.medew.</i>			C				G	H	I
	<i>Psych. Hulpverlening</i>	A	B	C	D	E	F			I
Schade eigendom		A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schade niet eigendom				C		E		G	H	I
Aansprakelijkheid door Derden (Civiel en straf.)		A	B	C	D		F	G		I
WULBZ+				C				G	H	I
PEMBA				C				G	H	I
Bijzonderheden:										

Bijlage 2: De "risico-evaluatie"

RISICO	VERVOLG RISICO / SCHADE	Werknemer / partner			Jeugd.brw. / Ouder	Werving/ Selectie	Stagiaire	Brandweer / Gemeente	("hoofd") Werkgever	Derden
		vrijwilliger	beroeps	zelfstandige						
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
Letsel en/of ziekte kort en langdurig / Psychisch en/of fysiek	<i>Inkomstenderving</i>					E	F	A/B/C		I
	<i>Ziektekosten (eigen bijdr.)</i>					E	F	A/B/C/D		I
	<i>Kinderopvang</i>	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>		E	F	<i>a/b/c</i>		I
	<i>Hogere ziektepremies</i>	<i>a</i>		<i>c</i>				<i>a/c</i>		I
	<i>Uitsluiting ziekteverz.</i>	<i>a</i>		<i>c</i>				<i>a/c</i>		I
	<i>Studie onder- / afbreking</i>	A	B	C	D	E	F			I
	<i>Hulp in huishouden</i>	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>		E	F	<i>a/b/c</i>		I
	<i>Kosten (tijd) verv.medew.</i>			<i>c</i>				<i>c/G/h</i>	<i>h</i>	I
<i>Psych. Hulpverlening</i>					E		A/B/C/D/F/i		<i>i</i>	
Overlijden	<i>Inkomstenderving</i>					E	F	A/B/C		I
	<i>Kinderopvang</i>					E	F	A/B/C/D		I
	<i>Hulp in huishouden</i>	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>		E	F	<i>a/b/c</i>		I
	<i>Kosten (tijd) verv.medew.</i>			<i>c</i>				<i>c/G/h</i>	<i>h</i>	I
	<i>Psych. Hulpverlening</i>	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	E	<i>f</i>	<i>a/b/c/d/f</i>		I
Schade eigendom					E	<i>f</i>	A/B/C/D/f/G/h/Λ	<i>h</i>		
Schade niet eigendom			<i>c</i>		E		<i>c/G</i>	H	I	
Aansprakelijkheid door Derden (Civiel en straf.)							A/B/C/F/G		I	
WULBZ+			<i>c</i>				<i>c/G/h</i>	<i>h</i>	I	
PEMBA			<i>c</i>				<i>c/G/h</i>	<i>h</i>	I	

Legenda:

Gewone hoofdletter => geen verandering

Vet => Risico overnemen (basisvoorziening)

Kleine letter => Risico overnemen als optie in "cafetariamodel"

Bijlage 3: Het plan van aanpak/de "risico-afdekking"

RISICO	VERVOLG RISICO / SCHADE	Soort / aard voorziening (mogelijkheden)	"Vorm"	
			Rechtsp.	Voorz.
Letsel en/of ziekte kort en langdurig / Psychisch en/of fysiek	Inkomstenderving	Aanvulling van het inkomen tot maximaal "norminkomen" € 41.000,-- tot 65 jarige leeftijd. Bij blijvende invaliditeit tevens een eenmalige uitkering van maximaal 3 x st. modaal.	*	
	Ziektekosten (eigen bijdr.)	Dekking secundaire kosten	*	
	Kinderopvang	Zorgbudget van maximaal € 24.000,-- gedurende maximaal 1 jaar. (Op declaratiebasis)		*
	Hogere ziektepremies	Tot nu toe nog geen problemen bekend, dus ook geen voorziening noodzakelijk.		*
	Uitsluiting ziektek.verz.	Tot nu toe nog geen problemen bekend, dus ook geen voorziening noodzakelijk.		*
	Studie onder- /afbreking	Geen voorziening		*
	Hulp in huishouden	Zorgbudget van maximaal € 28.000,-- gedurende maximaal 1 jaar. (Op declaratiebasis)		*
	Kosten (tijd) verv.medew.	Is meegenomen middels de WULBZ+ voorziening		*
	Psych. Hulpverlening	Opvang, bij voorkeur in natura en aan huis, geregeld door de organisatie	*	
Overlijden	Inkomstenderving	Rente-uitkering: jaarlijks 50% van het "norminkomen" € 20.500,-- tot 65-jarige leeftijd. Tevens een eenmalige kapitaaluitkering van € 50.000,--	*	
	Kinderopvang	Zorgbudget van maximaal € 24.000,-- gedurende maximaal 1 jaar. (Op declaratiebasis)		*
	Hulp in huishouden	Zorgbudget van maximaal € 28.000,-- gedurende maximaal 1 jaar. (Op declaratiebasis)		*
	Kosten (tijd) verv.medew.	Is meegenomen middels de WULBZ+ voorziening		*
	Psych. Hulpverlening	Opvang, bij voorkeur in natura en aan huis, geregeld door de organisatie		*
Schade eigendom		Eigendommen- / casco- / No-claim-verzekering	*	
Schade niet eigendom		Eigendommen- / casco- / No-claim-verzekering	*	
Aansprakelijkheid door		Werknemer: Rechtsbijstandvoorziening (gemeente advocaat of extern)		*
Derden (Civiel en straf.)		Brandweer / gemeente : Aansprakelijkheidsverzekering		*
WULBZ+		Daggelduitkering van € 150,-- per dag over een periode van maximaal 5 jaar. (Op declaratiebasis)		*
PEMBA		Is meegenomen middels de WULBZ+ voorziening		*

Bijlage 4: Secundaire arbeidsvoorwaarden

	VI P	CO P	KA P	BE P
1. Niet geldelijke beloningen:				
A. Voor (gemeentelijk) personeel beschikbare extra's zoals kerstpakketten, circus- / Schouwburgkaartjes	X	X	X	X
2. Voorzieningen:				
B. Lidmaatschap gemeentelijke Personeelsvereniging	X	X	X	X
C. Kortingsregeling gem. instellingen zoals zwembad, theater	X	X	X	X
D. Kortingsregelingen niet gemeentelijke instellingen zoals verzekeringmaatschappijen en groothandelsbedrijven	X	X	X	X
E. Betrokkenheid gem. gebeurtenissen zoals nieuwe burgemeester / gemeenteraad	X	X	X	X
3. Primaire inkomstenbestanddelen / arbeidsbeloning:				
F. Gratificatieregelingen	X	X	X	X
G. Regelingen Jubilea	X	X	X	X
H. Eindejaarsuitkering	X	X	X	X
I. Vakantiegeld	X	X	X	X
4. Emolumenten:				
J. PC-privé / Fietsproject	X	X	X	X
5. Kosten vergoedingen:				
K. Scholingsmogelijkheden (niet de reguliere brandweeropleidingen)	*	*	*	X
L. Regeling kinderopvang (VIP en COP alleen bij uitruk!)	*	*	*	X
M. Regeling huishoudelijke hulp bij dienstongeval	*	*	*	*
6. Financiële diensten:				
N. Spaarloonregeling	X	X	X	X
O. Premiespaarregeling	*	*	*	*
7. Verlofregelingen:				
P. Ouderschapsverlof	*	*	*	X
8. Pensioen:				
Q. FLO / Pensioenvoorziening	*	*	*	X
9. Allerlei				
R. Als interne kandidaat meelopen bij gemeentelijke vacatures	X	X	X	X
S. Voorrangsregeling bij huisvesting (mits aanwezig)	*	X	X	X
Opmerkingen: X = Minimumniveau * = Optioneel / cafetariamodel				

Noot bij bijlage 4

Spaarloonregeling

Een vast bedrag van het **bruto** salaris wordt door de werkgever ingehouden en gestort op een aparte bankspaarrekening op naam van de werknemer. Het maximaal te sparen bedrag wordt jaarlijks door de overheid vastgesteld. Het grote voordeel van de spaarloonregeling is dat het spaarbedrag wordt ingehouden op het **bruto** salaris. Over dit bedrag wordt dus geen belasting en sociale premies ingehouden. **De fiscus spaart dus mee!**

Premiespaarregeling

Een vast bedrag van het **netto** salaris wordt door de werkgever ingehouden en gestort op een aparte bankspaarrekening op naam van de werknemer. Het maximaal te sparen bedrag wordt jaarlijks door de overheid vastgesteld. De werkgever mag het bedrag aanvullen tot maximaal 100%. **De werkgever spaart dus mee!**

Bijlage 5: Nadere uitleg WULBZ+

Inleiding

Op 6 februari 1996 heeft de Eerste Kamer haar goedkeuring uitgesproken over het wetsvoorstel WULBZ, hetgeen betekent dat de Ziektewet met ingang van 1 maart 1996 geprivatiseerd zal worden. Het kabinet verwacht door meer "risico" bij de werkgever te leggen en door een gezonde concurrentie tussen verzekeraars, dat de uitvoeringskosten van de sociale zekerheid en de som van de uitkeringen bij ziekte zullen dalen.

In de **Wet Uitbreiding Loondoorbetalingplicht Bij Ziekte (WULBZ)** wordt de afschaffing van de Ziektewet en een aanpassing in het Burgerlijk Wetboek geregeld. Concreet komt het erop neer dat werkgevers voortaan verplicht worden aan werknemers met een arbeidscontract bij ziekte gedurende 52 weken 70% van het loon door te betalen. CAO's en andere arbeidsovereenkomsten leggen in veel gevallen een aanvullingsplicht op, vaak tot 100%. De verplichting geldt zolang de werknemer ziek is en de arbeidsovereenkomst voortduurt.

De werkgever zal de ziekingelduitkering voor een periode van 52 weken moeten gaan betalen. De werkgever zal zijn risico's op de financieel meest aantrekkelijke wijze willen afdekken, alsmede zichzelf meer verantwoordelijk voelen voor het terugdringen van het ziekteverzuim van zijn werknemers. Door aanpassingen in het personeelsbeleid en terugkeer van zijn zieke werknemers te bevorderen, kan de werkgever zijn lasten drukken.

De kosten die als gevolg van de arbeidsongeschiktheid van een werknemer voor rekening van de werkgever komen, kunnen bijzonder snel oplopen. De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid speelt hierbij geen rol. De arbeidsongeschiktheid kan zowel onder diensttijd ontstaan als daar buiten. In beide gevallen is het de werkgever die de rekening betaalt.

We spreken dan niet alleen over doorbetaling van minimaal 70% van het salaris (**WULBZ**) doch tevens over de som van de loonbelasting en de sociale premies als mede eventuele omzetsderving etc.(+).

Door wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek wordt aan de werkgever een regresrecht conform art. 6:107a BW toegekend. Dit regresrecht is in het leven geroepen aangezien het onbillijk werd gevonden dat de overheid via de Verhaalswet ongevallen ambtenaren (Voa) wel een regresrecht heeft voor het tijdens ziekte en invaliditeit doorbetaalde loon, maar de particuliere werkgever niet. Verhaal van de werkgever heeft echter alleen kans van slagen indien een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer. Aan alle voorwaarden voor het bestaan van aansprakelijkheid van de betrokken derde moet derhalve zijn voldaan (art.: 6:162, 6:163 BW). Indien een lid van de vrijwillige brandweer dus arbeidsongeschikt raakt tijdens de uitoefening van zijn taak als vrijwilliger zal zijn werkgever moeten bewijzen dat de gemeente aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de vrijwilliger. Dit is doorgaans een moeilijke opgave.

Als de aansprakelijkheid wordt aangetoond is regres mogelijk. Vervolgens kan de werkgever uitsluitend over gaan tot regres van het "netto gederfde loon". De werkgever kan nooit meer verhalen dan het slachtoffer zou kunnen.

Uit bovenstaande blijkt dat de privatisering van de Ziektewet voor de werkgever niet bepaald voordelig is. Daarnaast biedt het regresrecht voor de werkgever slechts gedeeltelijk soulaas. Voor zover regres tot de mogelijkheden behoort zal hiervoor een langdurige gerechtelijke procedure gevolgd moeten gaan worden met alle kosten van dien. Voor kleinere bedrijven zal dit

tot problemen kunnen lijden. Het is dan ook niet ondenkbaar dat deze werkgevers over zullen gaan tot het verbieden van werknemers deel te nemen aan bijvoorbeeld de vrijwillige brandweer.

Bijlage 6: Nadere uitleg PEMBA

Inleiding

Ingaande 1 januari 1998 is de wet PEMBA (Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen) ingevoerd. Met deze wet hebben werkgevers de verantwoordelijkheid overgedragen gekregen voor de eerste vijf jaar arbeidsongeschiktheid van een werknemer.

De financiële verantwoordelijkheid komt naar voren door de premiedifferentiatie waarbij de premie afhankelijk is van de WAO-instroom in het eigen bedrijf van de afgelopen vijf jaar. Werkgevers mogen ook kiezen om het risico, voor de eerste vijf jaar van arbeidsongeschiktheid, geheel zelf te dragen, dan wel particulier te verzekeren. Deze kiest er dan voor om bij de uitvoeringsinstelling zoals het GAK weg te gaan. De gedifferentieerde premie zal dan vervallen.

Sinds de invoering van PEMBA bestaat de WAO-premie uit twee delen; een *basispremie* en een *gedifferentieerde premie*. De basispremie geldt voor alle werkgevers en is ook voor alle werkgevers gelijk. De gedifferentieerde premie betaalt een werkgever alleen als hij voor de eerste vijf jaar arbeidsongeschiktheid bij de desbetreffende uitvoeringsinstelling blijft.

De basispremie

De WAO basispremie geldt voor iedere organisatie en is ook voor iedereen gelijk. Van deze basispremie worden de uitkeringen gefinancierd van degenen die reeds voor 1 januari 1998 arbeidsongeschikt waren. Ook worden straks uit deze premie de uitkeringen gefinancierd van degenen die na 1 januari 1998 in de WAO komen en die langer dan vijf jaar arbeidsongeschikt zijn. Daarnaast wordt uit de basispremie de uitvoeringskosten en de andere lasten van de uitvoeringsinstellingen gefinancierd.

De basispremie voor het jaar 2000 bedraagt 6,3% van de premieplichtige loonsom. De basispremie zal tot het jaar 2003 blijven dalen tot naar verwachting zo'n 4,5%. De basispremie daalt omdat het aandeel van de bestaande WAO-ers (van voor 1998) afneemt en er tot 2003 geen nieuwe WAO-ers bijkomen, die uit deze premie gefinancierd worden. Na 2003 zal de basispremie weer iets gaan stijgen.

De gedifferentieerde premie

De gedifferentieerde premie WAO is bestemd voor het financieren van de eerste vijf WAO-uitkeringsjaren van werknemers die na 1 januari 1998 in de WAO terechtkomen. Dit premiedeel betaalt een werkgever dus alleen indien hij bij de uitvoeringsinstelling blijft. Kiest een werkgever voor eigen Risico dragen dan komt de gedifferentieerde premie te vervallen. De gedifferentieerde premie kent dus een premiedifferentiatie. Is in verhouding tot andere bedrijven in dezelfde branche de WAO-instroom van het desbetreffende bedrijf laag dan geldt een lage premie. Bij een in verhouding hoge instroom, geldt een hoge premie.

De grenzen van de minimum- en maximumpremies

De gedifferentieerde premie kent minimum- en maximumgrenzen. Het verschil tussen de minimum- en maximumpremie is fors. De overheid heeft een onderscheid gemaakt tussen grote en kleine werkgevers. Een kleine werkgever is een werkgever met een loonsom kleiner dan f 706.500,-- (2000). Een werkgever met een loonsom > f 706.500,-- is een grote werkgever. Dit onderscheid is van belang omdat de minimum- en maximumpremies tussen kleine en grote werkgevers verschillen.

	1998	1999	2000	Prognose 2003
minimum premie kleine werkgever	0,22%	0,77%	1,24%	2,33%
minimum premie grote werkgever (*)	0,08%	0,24%	0,67%	0,77%
gemiddelde premie	0,28%	0,81%	1,39%	2,51%
maximum premie kleine bedrijven	0,84%	2,43%	4,17%	7,53%
maximum premie grote bedrijven	1,12%	3,24%	5,56%	10,04%

(*) officieel betalen grote werkgevers geen minimumpremie, tot 2003 betalen ze in ieder geval wel een zogenaamde correctiefactor.

De gedifferentieerde premie stijgt in ieder geval tot 2003, waarna de schommelingen minder groot zullen zijn. In 1998 had de premie alleen betrekking op de WAO-instroom van 1998. In 1999 zijn er weer nieuwe WAO-gevallen bij gekomen, die dan ook weer uit de omslagpremie gefinancierd worden. In het jaar 2000 moeten de instromers van 1998, 1999 en 2000 uit de premie gefinancierd worden. En zo stijgt de premie tot 2003. Na vijf jaar worden de WAO-lasten gefinancierd uit de vaste basispremie. Dus voor de WAO-instromers van 1998 gebeurt dit vanaf het jaar 2003.

Consequenties van de premiedifferentiatie bij kleine en grote bedrijven.

Gemiddeld stromen op de 1.000 werknemers er jaarlijks 9 de WAO in. Bij een bedrijf van bijvoorbeeld 500 werknemers is het te verwachten dat het bedrijf een paar WAO-instromers per jaar heeft. Wanneer een bedrijf van bijvoorbeeld 10 werknemers een WAO-instroom krijgt, dan tikt dat procentueel veel zwaarder door. Bij bedrijven met een loonsom < f 500.000,-- is de kans zeer groot dat door een (volledig) arbeidsongeschikte de minimumpremie in een keer doorschiet naar de maximumpremie. Bij bedrijven met een hogere loonsom schiet door een WAO-instomer de premie niet door naar het maximum. Echter een verhoging van de gedifferentieerde premie van 1% over een hoger loonsom is natuurlijk ook veel geld. Een procent meer premie bij een bedrijf met een loonsom van 2 miljoen gulden betekent f 20.000,-- en dat gedurende vijf jaar is bij elkaar f 100.000,--.

Onderstaand een aantal voorbeelden van de consequentie van de premiedifferentiatie voor kleine bedrijven, gekoppeld aan de verschillende hoogtes van de loonsom. Bij deze rekenvoorbeelden is uitgegaan van de prognosepremie van 2003.

Loonsom premie	Minimum premie	Maximum premie	Premieverschil over 5 jaar	Extra te betalen premie
200.000	4.660	15.060	10.400	52.000
300.000	6.990	22.590	15.600	78.000
400.000	9.320	30.120	20.800	104.000
500.000	11.650	37.650	26.000	130.000

Bedrijven met een hogere loonsom betalen bij arbeidsongeschiktheid van een medewerker al snel zo'n

f 100.000,-- tot f 150.000,-- meer premie over vijf jaar. Door de forse maximale bandbreedtes komt het er feitelijk op neer dat de werkgever de lasten van zijn eigen WAO-instromer vrijwel volledig krijgt doorbelast.

Het sluimer effect van de PEMBA-prikkel

De meeste werkgevers realiseren zich niet welke financiële risico's zij lopen, wanneer een werknemer in de WAO raakt. De werkgevers kennen de uitwerking van de wet PEMBA niet en de wet kent een ongenadig sluimereffect. Iemand die nu ziek wordt en in 2001 in de WAO komt, daar merkt de werkgever pas wat van vanaf het jaar 2003. Hij gaat dan vijf jaar dus tot 2008 een hogere gedifferentieerde premie betalen. Dit kan in vijf jaar oplopen tot meer dan f 150.000,--. En op dat moment kiezen voor eigen Risico dragen, lost het financiële probleem niet op. Hij zal dan alsnog de WAO-uitkering van de werknemer van de resterende vijf jaar moeten betalen.

Verzekeringsmogelijkheden

Er zijn verschillende mogelijkheden voor werkgevers om zich in te dekken tegen de financiële gevolgen van de wet PEMBA. Op dit moment zijn slechts 5% van alle werkgevers op een of ander manier ingedekt tegen de gevolgen van de wet PEMBA. Zo'n 3.700 werkgevers zijn op dit moment eigen risicodragers en zo'n 20.000 bedrijven hebben een premiedempingsverzekering.

De PEMBA premiedempingsverzekering beoogt bij een WAO-instromer de premieschokken in de gedifferentieerde WAO-premie op te vangen. De premiedempingsverzekering dekt een bepaald percentage van de hogere gedifferentieerde premie als gevolg van de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Werkgevers die kiezen voor eigen Risico dragen kunnen de volledige vijf jaar verzekeren waarbij de verzekeraar de WAO-uitkering van een werknemer voor de eerste vijf jaar overneemt. Er zijn ook mogelijkheden dat een eigen risicotermijn wordt ingebouwd van 1 en of 2 jaar na ingang van de WAO-uitkering. De uitkering gedurende de eigen risicotermijn dient de werkgever dan zelf te financieren.

Bij de verzekeringen is het zogenaamde inlooprisico niet gedekt, dus iemand die reeds ziek is of een WAO-uitkering heeft, valt niet zondermeer in de dekking. Dit kan alleen meegenomen worden, indien de werkgever hiervoor de contante gemaakte schade bij de verzekeraar affinanciert. Het inlooprisico valt wel onder de dekking.

Dus degenen die ziek zijn op het moment dat een werkgever de verzekering wil beëindigen blijven onder dekking van de verzekering. Mochten zij binnen 1 jaar na het beëindigen van de verzekering in de WAO terechtkomen dan geldt ook voor hen een uitkering.

Voor wie is eigen Risico dragen aantrekkelijk?

De werkgever die eigen risicodragers wil worden, moet ook de lasten van de arbeidsongeschikte werknemer die na 1 januari 1998 in de WAO is gekomen, voor eigen rekening nemen. Het gaat dus om de WAO-uitkeringen die zijn ontstaan na de invoering van de wet PEMBA en die zijn ingegaan in de vijf jaar voorafgaande aan de start van het eigen Risico dragen. Dit betekent dus dat de werkgever WAO-instromers van voor 1998 niet voor eigen rekening hoeft te nemen. Deze worden immers nog gefinancierd uit de zogenaamde basispremie.

Echter bij de vaststelling van de hoogte van de gedifferentieerde premie wordt wel gekeken naar de WAO-instromers van voor 1998. Heeft een werkgever in de periode 1994 tot 1998 relatief veel arbeidsongeschikten gehad dan kan het aantrekkelijk zijn om over te stappen naar

eigen Risico dragen waarbij het risico wordt afgedekt met een particuliere verzekering. Het is echter alleen gunstig wanneer er na 1 januari 1998 relatief geen of weinig WAO-instroom is. Daarnaast is eigen Risico dragen ook snel aantrekkelijk voor kleine bedrijven met een loonsom < f 706.500,- die altijd minimaal een minimumpremie betalen die iets onder het gemiddelde ligt. Voor het premiepercentage die zij in 2001 moeten gaan betalen, kunnen ze zich veelal ook particulier verzekeren voor eigen Risico dragen. En dit is aantrekkelijker omdat dan de werkgever wel financieel beschermd is bij een WAO-instroomer. Om op 1 januari 2001 uit te kunnen treden, zal de werkgever dit voor 1 oktober 2000 bij de uitvoeringsinstantie aan moeten geven. Bij de aanvraag voor uittreding dient een werkgever tevens aan de uitvoeringsinstelling een zogenaamde borgstelling te overhandigen. Dit is een officieel door een verzekeraar of bank, schriftelijke garantie voor het nakomen van alle financiële verplichtingen. Indien blijkt dat de werkgever zelf niet in staat is om de arbeidsongeschiktheidsuitkering te financieren, dan neemt de verzekeraar of bank die de borgstelling heeft afgegeven, deze verplichting over.

Toekomst

Het spreekt voor zich dat iedere situatie apart bekeken zal moeten worden in hoeverre eigen Risico dragen interessant is. De inschatting van specialisten is dat het op dit moment al voor bijna 20% van de werkgevers interessant is en vanaf 2001 het merendeel van de werkgevers beter af is als eigen risicodragers. Hoeveel werkgevers zullen gaan kiezen voor eigen Risico dragen is afhankelijk van het aantal marktpartijen die over PEMBA kunnen adviseren. Er ligt een markt open, maar er zijn er maar weinig die over PEMBA kunnen adviseren. Op dit moment ontbreekt daar de kennis veelal nog voor. Ook worden de relatief geringe provisies als probleem ervaren, omdat er veel uren advieswerk nodig is.

Verskil in financiering tussen private verzekeraar en uitvoeringsinstelling

Bij advisering over PEMBA is het van belang om het verschil in financieringswijze te kennen tussen een particuliere verzekeraar en de uitvoeringsinstelling. Een particuliere verzekeraar mag alleen maar werken op basis van het kapitaaldekkingstelsel, waarbij voor elke schade de nodige reserveringen worden getroffen. De uitvoeringsinstelling (publieke verzekeraar) financiert de WAO op basis van het omslagstelsel, waarbij geen voorzieningen worden aangelegd maar alle uitkeringen worden omgeslagen over het collectief van alle premiebetalingen in dat jaar. (De premiebetaling van de bedrijven die meedoen in het publieke collectief is wel afhankelijk van de WAO-instroom van het bedrijf uit het verleden, dat is immers de zogenaamde differentiatie).

Vanwege dit verschil in financieringsstelsel gaven particuliere verzekeraars altijd aan dat het niet mogelijk zou zijn om eerlijke concurrentie te voeren, aangezien door de verschillen in financieringsstelsels er geen 'level playing field' is. Omdat de eerste jaren de gedifferentieerde premie nog laag is, zou het jaren duren voor de overstap naar eigen Risico dragen met particulier verzekeren aantrekkelijk zou worden. Omdat de gedifferentieerde premie veel harder is gestegen dan de oorspronkelijke prognose is op dit moment eigen Risico dragen al in veel situaties aantrekkelijker. De overheid had voor aanvang van de wet haar prognoses vastgelegd op een veel gunstige verwachting van de ontwikkeling van het arbeidsongeschiktheidsvolume. De premie is in 2000 al 150% van de eerst vastgestelde prognose.

Bijlage 7: Verzekeringsbeleid, besluitvorming en uitvoering

In de praktijk van veel organisaties wordt er doorgaans slechts gedacht aan verzekeringen tijdens extreme situaties. Te denken valt hierbij aan grootschalige branden en investeringen in nieuwbouwplannen c.q. wagenparken. Ook op de momenten dat de verzekeringspremie moet worden betaald of wanneer vanuit de verzekeringswereld een impuls gegeven wordt welke tot nadenken over bepaalde risico's aanleiding stemt, krijgt de verzekeringsproblematiek aandacht. Als gevolg van zo'n ad hoc beleid ontstaat er een verzekeringspakket waarvan de elementen slechts op elkaar zijn afgestemd of waarvan de dekking niet geheel aansluit op de actuele stand van zaken. Besluitvorming welk zijn basis vindt in goed beleid is aan te bevelen. Zo'n beleid staat de werkgroep voor. Hiertoe is derhalve dan ook begonnen met een uitvoerige risicoanalyse. Het spreekt voor zich dat het hier niet gaat om een statisch geheel doch van tijd tot tijd toetsing zal moeten plaatsvinden aan zich wijzigende omstandigheden. Als uitvloeisel van de analyse zal een verzekeringsbeleid geformuleerd dienen te worden dat verzekeringsarrangementen waarborgt die enerzijds een optimale dekking bieden, maar anderzijds niet duurder zijn dan strikt noodzakelijk.

Verzekeringsbeheer

Tijdens de inventarisatie welke de werkgroep heeft uitgevoerd is vast komen te staan dat bij het merendeel van de gemeentelijke organisaties meerdere personen verantwoordelijk zijn voor onderdelen van de verzekeringsportefeuille. Bij grotere gemeenten kan het voorkomen dat de afd. financiën de aansprakelijkheidsverzekering verzorgt, de afd. personeelszaken zich bezighoudt met de ongevallenverzekeringen, de brand- en technische verzekeringen onder verantwoordelijkheid vallen van de dienst gemeentewerken en dat ten slotte de afdeling algemene zaken de motorrijtuigenverzekering behandelt. In casu is er dan een taak weggelegd aan de brandweercommandant al deze disciplines op een juiste wijze aan te sturen en tegelijkertijd hierbij zich niet te kwijten voor de morele verplichting welke op hem rust ten aanzien van zijn personeelsleden, zowel beroepspersoneel als vrijwilligers. In een aantal opzichten is een dergelijke situatie ongewenst.

Doordat verschillende personen zich met verzekeringen bezighouden ontstaat het gevaar dat de één niet weet wat de ander doet. Daardoor kunnen overlappingen of leemten ontstaan in de verzekeringsdekking dan wel in de schadeafwikkeling van een claimant. De communicatie met zowel verzekeraars als tussenpersonen wordt bemoeilijkt doordat zij zich tot verschillende personen in de organisatie moeten richten. Informatie en correspondentie kunnen op de verkeerde plaats terechtkomen, waardoor allerlei ruis kan ontstaan. Onduidelijk is waar de verantwoordelijkheid ligt bij de be- en afhandeling van schadegevallen. De knowhow die voor het goed beheren van de verzekeringen noodzakelijk en vereist is, is veelal niet aanwezig doch in het meest gunstige geval versnipperd over de totale organisatie. Last but not least wordt van de brandweerleiding morele verantwoordelijkheid vereist welke in juridische zin niet uitgedragen kan worden.

Velen zullen als voordeel van decentralisatie aangeven dat de verzekeringen daar worden afgesloten waar ook de verantwoordelijkheid ligt ten aanzien van de desbetreffende risico's. Dit voordeel kan echter ook bij centralisatie van het verzekeringsbeheer gerealiseerd worden wanneer de voor het beheer verantwoordelijke functionaris zorgt voor goede contacten met de desbetreffende afdelingen c.q. diensten.

De werkgroep pleit er dan ook voor om de verantwoordelijkheid voor de opzet en organisatie van de verzekeringsportefeuille bij één persoon neer te leggen. Dit biedt de beste garantie voor een consistent verzekeringsbeleid in zijn totaliteit. Hierdoor zal er geen onduidelijkheid meer

zijn, iedereen weet tot wie hij of zij zich moet wenden als het op een of andere wijze om verzekeringen gaat. De communicatie zowel met verzekeraars als intern kan uitstekend zijn, er ontstaat een wederzijds vertrouwen. Ten slotte kan in dit verband ook, en dat is zeer belangrijk, de knowhow op verzekeringsgebied bij deze functionaris goed ontwikkeld worden, kennis welke in ieder geval niet vereist mag worden aanwezig te zijn bij de brandweerleiding. Deze behoort zich bezig te kunnen houden met de morele aspecten van zijn medewerkers. Voorwaarde is evenwel een goed overleg met de diverse afdelingen c.q. diensten van de gemeente.

Bijlage 8: De (mogelijk) te treffen voorzieningen

(Aanzet om te komen tot productbeschrijvingen)

Risico van tijdelijk / blijvend arbeidsongeschiktheid (psychisch, fysiek):

"Inkomstenderving"	Tijdelijke a.o.	Basisvoorziening. Basis voor deze uitkering is huidige dekkingsmethodiek. De eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid (a.o.) bepalen a.d.h.v. eigen beroep. Rente-uitkering: Uitkering die het netto-inkomen aanvult tot maximaal het "norminkomen" (1,5 maal statistisch modaal) gedurende de betreffende periode. Indicatie -> netto € 2.270,-- / maand
	Blijvende a.o.	Basisvoorziening. Basis voor deze uitkering is huidige dekkingsmethodiek. Na ontstaan stabiele situatie rente-uitkering tot aan 65 jarige leeftijd. Mate van a.o. a.d.h.v. passende arbeid. Rente-uitkering: Uitkering die het netto-inkomen aanvult tot maximaal het "norminkomen" (1,5 maal statistisch modaal) gedurende de betreffende periode. Indicatie -> netto € 2.270,-- / maand Alsmede een eenmalige uitkering 3x het statistisch modaal (€ 122.500,--) gerelateerd aan b.v. het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage.

Ziektekosten	Basisvoorziening. Dekking secundaire kosten; conform de huidige polis.
--------------	--

Psychische hulpverlening	Basisvoorziening. Hier wordt niet bedoeld de "EHBO" opvang direct na een incident, maar hulp die later nodig blijkt te zijn voor betrokkenen en naaste (1 ^e graad) verwanten. De werkgroep is de mening toegedaan dat hier sprake moet zijn van een dienstverlening die zoveel mogelijk gegarandeerd dient te worden. De voorkeur hierbij gaat uit naar: Product in "Natura" waarbij de psychische hulpverlening aan "huis" geboden wordt. Probleemstelling: Verzekeringstechnisch vindt nog onderzoek plaats of landelijke dekking geboden kan worden. Indien deze dekking niet voor handen zal zijn geniet de voorkeur om in ieder geval de benodigde geldmiddelen beschikbaar te hebben om op lokaal niveau psychische hulpverlening in te kunnen huren. In de tweede situatie behoeft hiervoor geen afzonderlijke verzekeringsrubriek voor vastgesteld te worden doch kan volstaan worden met een uitbreiding van de reeds aanwezige dekking voor ziektekosten. Maatwerk is dan echter wel vereist. Tevens zal er een definitie dienen te komen voor psychisch letsel.
--------------------------	---

Kinderopvang	<p>Cafetariavoorziening. Uit onderzoek van de werkgroep is vast komen te staan dat de voorkeur om deze voorziening in “natura” aan te bieden niet haalbaar is door het ontbreken van landelijke dekking en het feit dat ad-hoc inhuren van plaatsen bij kinderdagverblijven niet altijd mogelijk is. Gekozen dient derhalve te worden om, in verzekeringstechnische optiek, te kiezen voor een geldelijke uitkering waarmee op lokaal niveau de zorg ingekocht kan worden. Polisdekking dient te voorzien in: Dekking: “zorgbudget” maximale uitkeringstermijn 1 jaar Bedrag: maximaal € 24.000,--. (declaratiebasis) (Bij kinderen tot 16 jaar of tot 27 jaar indien gehandicapt. Geen kinderen geen aanspraak.) Basis voor opbouw zorgbudget: 38u * 52wk * € 12,14 = € 24.000,--</p>
Hogere ziektepremies	<p>Cafetariavoorziening. Vooralsnog is uit onderzoek van de werkgroep naar voren gekomen dat het uitvoeren van brandweertaken geen verhoging van premie door ziektekostenverzekeraars met zich mee brengt. Voorlopig moet dan ook geconcludeerd worden dat het hier geen risico betreft wat verder aandacht behoeft. Wel is de werkgroep van mening dat de ontwikkelingen op dit gebied nauwgezet gevolgd dienen te worden.</p>
Uitsluiting ziektekostenverzekering	<p>Cafetariavoorziening. Vooralsnog is uit onderzoek van de werkgroep naar voren gekomen dat het uitvoeren van brandweertaken geen expliciete uitsluiting is binnen de ziektekostenverzekeraars. Voorlopig moet dan ook geconcludeerd worden dat het hier geen risico betreft wat verder aandacht behoeft. Wel is de werkgroep van mening dat de ontwikkelingen op dit gebied nauwgezet gevolgd dienen te worden.</p>
Hulp in de huishouding	<p>Cafetariavoorziening. Uit onderzoek van de werkgroep is vast komen te staan dat de voorkeur om deze voorziening in “natura” aan te bieden niet haalbaar is door het ontbreken van landelijke dekking en het feit dat ad-hoc inhuren van plaatsen bij zorginstellingen niet altijd mogelijk is. Gekozen dient derhalve te worden om, in verzekeringstechnische optiek, te kiezen voor een geldelijke uitkering waarmee op lokaal niveau de zorg ingekocht kan worden. Polisdekking dient te voorzien in: Dekking: “Zorgbudget”, maximale uitkeringstermijn 1 jaar Bedrag: Maximaal € 28.080,-- (declaratiebasis) Basis voor opbouw zorgbudget: 20u * 52wk * € 27,-- = € 28.080,--</p>
Kosten (tijdelijk) vervangen van de medewerker	<p>Cafetariavoorziening. Hierbij wordt bedoeld de kosten die de reguliere werkgever heeft om de vrijwilliger die bij hem in dienst is (tijdelijk) te vervangen. Oplossing: zie verhoogde WULBZ c.q. de WULBZ +</p>

Risico bij overlijden:

"Inkomstenderving"	Basisvoorziening. Het betreft hier een voorziening voor de weduwe / weduwnaar van de brandweerman / -vrouw. Rente-uitkering 50% van het "norminkomen" (1,5 maal statistisch modaal) per jaar tot 65 jarige leeftijd. Indicatie -> bruto € 20.500,-- / jaar Aanvullend wordt als smartengeld een éénmalige kapitaaluitkering van € 50.000,-- uitgekeerd.
Psychische hulpverlening	Basisvoorziening. Hier wordt niet bedoeld de "EHBO" opvang direct na een incident, maar hulp die later nodig blijkt te zijn voor naaste (1 ^e graad) verwanten. De werkgroep is de mening toegedaan dat hier sprake moet zijn van een dienstverlening die zoveel mogelijk gegarandeerd dient te worden. De voorkeur hierbij gaat uit naar: Product in "Natura" waarbij de psychische hulpverlening aan "huis" geboden wordt. Probleemstelling: Verzekeringstechnisch vindt nog onderzoek plaats of landelijke dekking geboden kan worden. Indien deze dekking niet voor handen zal zijn geniet de voorkeur om in ieder geval de benodigde geldmiddelen beschikbaar te hebben om op lokaal niveau psychische hulpverlening in te kunnen huren. In deze laatste situatie behoeft hiervoor geen afzonderlijke verzekeringsrubriek voor vastgesteld te worden doch kan volstaan worden met een uitbreiding van de reeds aanwezige dekking voor ziektekosten. Wel dient opgenomen te worden dat de dekking inclus 1 Maatwerk is dan echter wel vereist. Tevens zal er een definitie dienen te komen voor psychisch letsel.
Predispositieregeling	Basisvoorziening. Dit houdt in dat verzekerd is een kapitaaluitkering bij overlijden tijdens het uitoefenen van de functie, anders dan door een ongeval. Huidige polisdekking € 22.500,-- voor gehuwden / samenwonenden en voor alleenstaanden € 4.500,-- dient in stand te blijven.

Hulp in de huishouding	<p>Cafetariavoorziening. Uit onderzoek van de werkgroep is vast komen te staan dat de voorkeur om deze voorziening in “natura” aan te bieden niet haalbaar is door het ontbreken van landelijke dekking en het feit dat ad-hoc inhuren van plaatsen bij zorginstellingen niet altijd mogelijk is. Gekozen dient derhalve te worden om, in verzekeringstechnische optiek, te kiezen voor een geldelijke uitkering waarmee op lokaal niveau de zorg ingekocht kan worden. Dekking: “Zorgbudget”, maximale uitkeringstermijn 1 jaar Bedrag: Maximaal € 28.080,--. (declaratiebasis) Basis voor opbouw zorgbudget: 20u * 52wk * € 27,--= € 28.080,--</p>
------------------------	---

Kinderopvang	<p>Cafetariavoorziening. Uit onderzoek van de werkgroep is vast komen te staan dat de voorkeur om deze voorziening in “natura” aan te bieden niet haalbaar is door het ontbreken van landelijke dekking en het feit dat ad-hoc inhuren van plaatsen bij kinderdagverblijven niet altijd mogelijk is. Gekozen dient derhalve te worden om, in verzekeringstechnische optiek, te kiezen voor een geldelijke uitkering waarmee op lokaal niveau de zorg ingekocht kan worden. Polisdekking dient te voorzien in: Dekking: “zorgbudget” maximale uitkeringstermijn 1 jaar Bedrag: maximaal € 24.000,--. (declaratiebasis) (Bij kinderen tot 16 jaar of tot 27 jaar indien gehandicapt. Geen kinderen geen aanspraak.) Basis voor opbouw zorgbudget: 38u * 52wk * € 12,14 = € 24.000,--</p>
--------------	--

Regelingen t.b.v. reguliere werkgever:

Kosten (tijdelijk) vervangen van de medewerker	<p>Cafetariavoorziening. Hierbij wordt bedoeld de kosten die de reguliere werkgever heeft om de vrijwilliger die bij hem in dienst is/was (tijdelijk) te vervangen. Oplossen door/via WULBZ uitbreiding in WULBZ +</p>
--	---

Schade eigendommen en niet eigendommen:

Schade eigendom / schade niet eigendom	<p>Basisvoorziening / cafetariavoorziening. Aansluiten bij de huidige polis. / Een uitbreiding voor “objecten niet in eigendom, maar in beheer”</p>
--	---

Aansprakelijkheid door derden:

Rechtsbijstand voorziening voor brandweerman / -vrouw indien hij / zij persoonlijk aansprakelijk gesteld wordt voor zijn optreden als brandweerman / -vrouw door derden. Dit dient geregeld te worden in de desbetreffende aansprakelijkheidsverzekering van het korps.

Aansprakelijkheid verzekering voor de brandweer. In de huidige gemeentepolis dient de brandweer meeverzekerd te zijn. Voor zover al niet geregeld dient dit landelijk te geschieden.

WULBZ+ / PEMBA:

De wet PEMBA wijzigt waarschijnlijk dan is het probleem misschien opgelost.

WULBZ: compensatie naar de werkgever in geval van uitval werknemer. (Inhuren tijdelijk = duurder personeel). Uitzoeken of er normen zijn m.b.t. het "duurder zijn " van tijdelijk personeel. Uit onderzoek van KPMG is het volgende naar voren gekomen:

Kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid

WAO-instroom van één arbeidsongeschikte medewerker salaris € 27.226,--, leeftijd 45 jaar, 100% arbeidsongeschikt	
Kosten eerste ziektejaar (loondoorbetaling, vervanging, productiviteitsverlies, etc.)	€ 40.480,--
Verhoging gedifferentieerde WAO-premie voor vijf jaar WAO	€ 81.680,--
Kosten WAO-hiaat en aanvulling / excedent (70% tot pensioen)	€ 43.109,--
Premievrijstelling pensioen	€ 31.764,--
Gemiddeld totale kosten per arbeidsongeschikte medewerker	€ 197.033,--

De gemiddelde kosten bij het uitvallen van een medewerker komen op basis van de bovenstaande gegevens op een bedrag van € 40.000,-- per jaar over een periode van 5 jaar. De werkgroep is van mening dat deze kosten middels een daggelduitkering moeten worden afgedekt door de brandweer / gemeente.

Voorgesteld wordt om een **"daggelduitkering" van € 150,-- per dag** te hanteren voor iedere ziektedag van de medewerker over een periode van maximaal 5 jaar.

Algemene opmerkingen:

1. De bovengenoemde voorzieningen zijn aanvullend op bestaande algemene (wettelijke) regelingen. Ze zijn in bepaalde gevallen ook bedoeld om soepel door de eerste crisisperiode heen te komen.
2. In vorenstaande zijn bedragen genoemd waarvan de werkgroep vindt dat deze netto ter beschikking dienen te komen van de brandweerman / -vrouw of diens nabestaande echtgenoot/partner. In de nadere uitwerking zal rekening gehouden dienen te worden met het huidige fiscale regiem.
3. De werkgroep raadt aan om aansluiting te blijven zoeken bij veranderingen in de sociale wetgeving. Het is dus geen statisch geheel maar polissen / voorzieningen dienen periodiek (om de 3 – 5 jaar) onderhouden te worden.
4. Er dient geen onderscheid meer gemaakt te worden in zelfstandigen of loontrekkende.
5. De basis van het "norminkomen" (1,5 maal statistisch modaal, ongeveer € 41.000,--) wordt in bijlage 10 nader uitgelegd.
6. Door ingegane renten alsmede het verzekerd bedrag jaarlijks te baseren op het statistisch modaal behoeft de ingegane rente-uitkering niet meer geïndexeerd te worden.
7. De eventueel te realiseren vergoedingen voor WULBZ+ en PEMBA dienen zo ingericht te zijn dat deze te allen tijde ten goede zullen kunnen komen aan de reguliere werkgever. Dit houdt derhalve in dat de desbetreffende rechtspositieregeling hierop aangepast dient te worden. In de huidige rechtspositieregeling kan, in juridisch opzicht, de vrijwilliger met succes een beroep op deze uitkering doen.
8. Tenslotte pleit de werkgroep om in de rechtspositie van de brandweer een artikel op te nemen, waarin het college van Burgemeester en Wethouders de mogelijkheid heeft om in bijzondere omstandigheden extra te treffen.

Bijlage 9: Voorbeeldpolis

EIGENDOMMEN / NO-CLAIM / EIGEN RISICOVERZEKERING																														
VERZEKERINGNEMER	Naam korps																													
VERZEKERDEN	De leden van het korps brandweer.																													
VERZEKERDE OBJECTEN, RISICO'S EN BEDRAGEN	<p>Als verzekerde objecten worden beschouwd de persoonlijke eigendommen van de verzekerden, dan wel objecten, die zij tijdens het ontstaan van de schade niet in eigendom, doch wel in beheer hebben.</p> <p>Objecten van de gemeente zelf, dan wel objecten die door de gemeente zijn gehuurd of geleend worden niet beschouwd als verzekerde objecten onder de onderhavige verzekering. De onderstaande maximum verzekerde bedragen zijn de maximaal uit te keren bedragen van een ongenoemde waarde.</p> <p><u>Eigendommenverzekering</u></p> <table> <tr> <td>€ 11.400,--</td> <td colspan="2">per automobiel.</td> </tr> <tr> <td>€ 3.400,--</td> <td colspan="2">per motorfiets of scooter.</td> </tr> <tr> <td>€ 900,--</td> <td colspan="2">per bromfiets.</td> </tr> <tr> <td>€ 450,--</td> <td colspan="2">per rijwiel.</td> </tr> <tr> <td>€ 700,--</td> <td colspan="2">voor schade aan kleding en andere eigendommen (excl. schade aan geld en geldswaardige papieren).</td> </tr> <tr> <td>€ 23.000,--</td> <td colspan="2">voor alle met elkaar verband houdende gebeurtenissen, voortvloeiende uit één en dezelfde oorzaak</td> </tr> </table> <p><u>No-claim / Eigen risicoverzekering</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Schadesoort</th> <th>W.A.M. Casco</th> <th>W.A.M. + Casco</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Maximale uitkering: €</td> <td>450,00 1.150,00</td> <td>1.600,00</td> </tr> <tr> <td>Maximum vergoeding eigen risico:</td> <td>Nihil 225,00</td> <td>225,00</td> </tr> </tbody> </table>			€ 11.400,--	per automobiel.		€ 3.400,--	per motorfiets of scooter.		€ 900,--	per bromfiets.		€ 450,--	per rijwiel.		€ 700,--	voor schade aan kleding en andere eigendommen (excl. schade aan geld en geldswaardige papieren).		€ 23.000,--	voor alle met elkaar verband houdende gebeurtenissen, voortvloeiende uit één en dezelfde oorzaak		Schadesoort	W.A.M. Casco	W.A.M. + Casco	Maximale uitkering: €	450,00 1.150,00	1.600,00	Maximum vergoeding eigen risico:	Nihil 225,00	225,00
€ 11.400,--	per automobiel.																													
€ 3.400,--	per motorfiets of scooter.																													
€ 900,--	per bromfiets.																													
€ 450,--	per rijwiel.																													
€ 700,--	voor schade aan kleding en andere eigendommen (excl. schade aan geld en geldswaardige papieren).																													
€ 23.000,--	voor alle met elkaar verband houdende gebeurtenissen, voortvloeiende uit één en dezelfde oorzaak																													
Schadesoort	W.A.M. Casco	W.A.M. + Casco																												
Maximale uitkering: €	450,00 1.150,00	1.600,00																												
Maximum vergoeding eigen risico:	Nihil 225,00	225,00																												
DEKKINGSGEBIED	Benelux en West-Duitsland.																													
VERZEKERINGS-VOORWAARDEN	Algemene Voorwaarden Eigendommenverzekering																													
POLISNUMMER	nader te bepalen																													
CO-ASSURANTIE	Daar waar in de polis staat vermeld "Verzekeraar" dient te worden gelezen:																													

	"De verzekeraars van deze polis".
TO-FOLLOW	De overige verzekeraars verplichten zich de bovenstaande verzekeraar ten aanzien van de schadeafwikkeling altijd in alles te volgen.
CONTRACTSTERMIJN	Ingaande 1 januari ****en eindigende 1 januari ****, beide dagen te 0.00 uur en voorts met stilzwijgende verlenging voor telkens 12 maanden.
EIGEN RISICO'S	€ 25,00 per gebeurtenis ingeval van schade als omschreven in artikel ***.
PREMIE	€ **** per persoon per 12 maanden.
VOORSCHOTPREMIE PER 12 MAANDEN	te baseren op het aantal van het voorafgaande verzekeringsjaar exclusief poliskosten en 7 % assurantiebelasting.

Opmerking:

De werkgroep merkt op dat er, om verzekeringstechnische redenen, gekozen wordt voor een eigen risico. Evenwel heeft dit eigen risico tevens als functie een financiële prikkel te zijn voor de brandweerman om als "goed huisvader" om te gaan met de desbetreffende zaken. In de rechtspositie zal derhalve ook geregeld dienen te worden dat dit eigen risico voor rekening komt voor de desbetreffende brandweerman / -vrouw.

Bijlage 10: Onderbouwing van het “norminkomen”

Inleiding

De werkgroep heeft een kleine enquête gehouden bij drie korpsen (Berkel-Rodenrijs, Nieuwegein en Hengelo) verspreid over het land, om een inschatting te kunnen maken van de inkomens van vrijwilligers. Dit was nodig om het risico van inkomstenderving te kwantificeren. Uit de enquêtes bleek, zoals de werkgroep reeds verwachtte, dat de brandweerinkomens zeer verschillen per korpslid. Er is uiteindelijk een gemiddeld inkomen van de vrijwilliger, inclusief vrijwilligersvergoeding, bepaald wat zal dienen als “norminkomen” voor verdere berekeningen.

Het gemiddelde inkomen van vrijwilligers in het hoofdberoep

De spreiding van het inkomen van de vrijwilligers zat globaal tussen de € 18.151,-- (f 40.000,--) en € 68.067,--

(f 150.000,--) bruto per jaar. Het gemiddelde inkomen van brandweervrijwilligers in het hoofdberoep bleek op basis van de beschikbare gegevens ongeveer € 31.750,-- (f 70.000,--) te bedragen.

Het gemiddelde inkomen van vrijwilligers uit het vrijwilligerschap

De vrijwilliger krijgt voor al zijn activiteiten bij de brandweer vergoedingen, waardoor hij hieruit ook een gemiddeld jaarlijks inkomen heeft. De werkgroep heeft op basis van ervaringen ingeschat dat dit inkomen varieert tussen de € 2.270,-- (f 5.000,--) en € 6.806,-- (f 15.000,--) per jaar. Rekeninghoudend met de steeds zwaardere belasting van vrijwilligers (b.v. uitbreiding van het aantal oefeningen) en andere inkomenseffecten, gaat de werkgroep uit van een gemiddeld inkomen van € 6.800,-- (f 15.000,--) per jaar.

Het “norminkomen”

Op basis van bovenstaande cijfers komt de werkgroep tot een gemiddeld inkomen van

Hoofdberoep € 31.750,-- (f 70.000,--)

Vrijwilligersvergoeding € 6.800,-- (f 15.000,--)

Totaal € 38.550,-- (f 85.000,--)

Bij een te treffen voorziening om het inkomen te garanderen moet nog rekening worden gehouden met het opbouwen van pensioenrechten. Daarnaast wilde de werkgroep aansluiting zoeken bij een bedrag wat jaarlijks automatisch wordt geïndexeerd en landelijk wordt gehanteerd. Hiervoor is gekozen voor het landelijk statistisch modaal, wat op dit moment € 27.250,-- (f 60.000,--) bedraagt.

Uiteindelijk is de werkgroep tot een “**norminkomen**” gekomen van 1,5 maal het landelijk statistisch modaal => **€ 41.000,-- (f 90.000,--) bruto per jaar**

Noot.

De werkgroep is zich er van bewust dat bovenstaande bedragen niet zijn gebaseerd op een wetenschappelijk verantwoord onderzoek. Daarnaast beseft de werkgroep dat elk bedrag / elke aanname arbitrair is en kan leiden tot uitgebreide discussies. Het gaat echter om een globale inschatting om te komen tot een nadere uitwerking van haar voorstel.

EINDVERSLAG

Projectgroep Rechtspositie Vrijwilligers

Werkgroep Aanstelling en honorering/werving, selectie en keuringen en dienstmodellen

Samenstelling van de werkgroep Aanstelling en honorering/werving, selectie en keuringen

<i>Rienk Brouwer</i>	<i>Brandweer Boarnsterhim</i>
<i>Jacqueline Davids</i>	<i>Brandweer Ede</i>
<i>Berrie de Groot</i>	<i>Brandweer Rheden</i>
<i>Catrien Schuurman</i>	<i>Brandweer Groningen</i>
<i>Henriëtte Kroeze (secretaris)</i>	<i>Brandweer Hengelo</i>
<i>Jan Boonekamp (voorzitter)</i>	<i>Berkel en Rodenrijs</i>

Samenstelling van de werkgroep Dienstmodellen

<i>Jacqueline Davids</i>	<i>Brandweer Ede</i>
<i>Berrie de Groot</i>	<i>Brandweer Rheden</i>
<i>Gerrit Jorna</i>	<i>Brandweer Zoetermeer</i>
<i>Jan Nome</i>	<i>Brandweer Beverwijk</i>
<i>Martin Rensen</i>	<i>Brandweer Beverwijk</i>
<i>Catrien Schuurman</i>	<i>Brandweer Groningen</i>
<i>Henriëtte Kroeze (secretaris)</i>	<i>Brandweer Hengelo</i>
<i>Ton van Wissen (voorzitter)</i>	<i>Brandweer Rijswijk</i>

1 INLEIDING

Brandweezorg is een kerntaak van de overheid.
Met de uitvoering van deze taak is de brandweer belast.

De brandweer in ons land telt circa 28.000 medewerkers, 4.000 mensen vervullen hun taak in beroepsdienst, circa 24.000 mensen vormen het vrijwillige gedeelte van de organisatie. De vrijwilligers zijn voornamelijk belast met de uitvoering van de repressieve taken, brandbestrijding en technische hulpverlening.

Voor de uitvoering van de repressieve brandweezorg zijn kwaliteitscriteria opgesteld. Zo bestaan er onder andere criteria voor opleiding van het personeel, organisatie van de uitvoering en voor opkomsttijden na melding van een incident.

Uit onderzoek blijkt dat het steeds moeilijker wordt om overal in ons land 24 uur per dag, 365 dagen per jaar de repressieve brandweezorg binnen de gestelde criteria te organiseren. Steeds minder mensen zijn in staat om zich permanent en onmiddellijk beschikbaar te houden voor deze taak. Daar komt nog bij dat uit onderzoek blijkt dat de animo om vrijwilliger te worden tanende is.

Het bestuur van de Nederlandse Vereniging voor brandweezorg en Rampenbestrijding (NVBR) acht het van groot belang deze problematiek landelijk aan te pakken. Vandaar dat door de rechtsvoorganger van de NVBR, de NVBK, in juni 2000 een projectgroep is ingesteld met de opdracht te komen tot aanbevelingen op rechtspositioneel en organisatorisch vlak te doen ten behoeve van de vrijwilligheid bij de brandweer. Deze aanbevelingen moeten ertoe leiden dat:

- de bedrijfsvoering van de repressieve brandweezorg beter gegarandeerd kan worden
- de wervingskracht van de brandweer op potentiële vrijwilligers wordt verbeterd.

De projectgroep heeft drie werkgroepen ingesteld:

- de werkgroep Aanstelling en honorering / werving, selectie en keuringen
- de werkgroep Dienstmodellen
- de werkgroep Verzekeringen en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Al spoedig na het oprichten van de werkgroepen bleek dat het onderscheid tussen de twee eerst genoemde werkgroepen niet goed werkte. Er bleek enerzijds sprake van een grote mate van overlap, anderzijds bleken dezelfde deskundigen uit het land te moeten worden benaderd. Om deze redenen hebben de leden van deze werkgroepen al snel besloten om samen op te trekken. Er is wel voor gewaakt dat de eigen taakopdracht daarbij niet verloren zou gaan.

2 UITGANGSPUNTEN

De werkgroepen hebben bij de uitwerking van hun opdracht uiteraard de uitgangspunten van de projectgroep gevolgd. Vanuit organisatorisch oogpunt bezien waren deze uitgangspunten:

1. de vrijwilligheid bij de brandweer is zeer belangrijk en moet zo goed mogelijk worden gegarandeerd;
2. de bedrijfsvoering van de brandweer op het repressieve vlak moet beter kunnen worden gegarandeerd, daartoe dienen een beperkt aantal genormeerde dienstmodellen te worden opgesteld;
3. de wervingskracht op potentiële nieuwe vrijwilligers moet worden verbeterd.

Als principieel punt is het volgende denkraam aangehouden:

- De uitvoering van de repressieve brandweezorg is een gemeentelijke verantwoordelijkheid. Het ontwerpen van landelijke kaders en genormeerde modellen dient een stramen aan te geven maar dient ook ruimte te geven op basis waarvan bestuur en management beslissingen kunnen nemen.
- De door de werkgroepen ontworpen vormen van aanstelling en vergoedingsregeling, de convenanten en de dienstmodellen moeten het kader beschrijven waarbinnen op lokaal niveau oplossingen zijn te genereren voor de specifieke lokale problematiek.

Uitgangspunten in het kader van de nieuwe Rechtspositieregeling:

1. de rechtspositie van vrijwilligers moet op moderne leest worden geschoeid;
2. de specifieke positie van de vrijwilliger vereist dat er modellen worden ontworpen op basis waarvan overeenkomsten zijn af te sluiten tussen drie partijen: de brandweer, de vrijwilliger en de hoofdwerkgever;
3. de voorzieningen op het gebied van arbeidsvoorwaarden moeten voor zowel de vrijwilligers als de beroepskrachten gelijk zijn.

Uitgangspunten in het kader van de Dienstmodellen:

1. op basis van de dienstmodellen moeten de korpsen op eenvoudige wijze, afhankelijk van de lokale zorg, een passend rooster op kunnen stellen;
2. de genormeerde dienstmodellen moeten rechtspositioneel worden uitgewerkt.
3. de dienstmodellen moeten eenvoudig te koppelen zijn aan de rechtspositionele regelingen;
4. een combinatie van dienstmodellen en een hoge mate van flexibiliteit is noodzakelijk, zowel voor de bedrijfsvoering als voor het personeelsbelang;
5. de modellen dienen te voldoen aan de wet- en regelgeving.

3 WERKWIJZE en OVERWEGINGEN

De werkgroepen hebben bij het uitwerken van hun opdracht op de eerste plaats gekeken naar de in het land aanwezige voorbeelden. Er is een inventarisatie gehouden van zogenaamde 'best practices'.

De veelal lokaal opgestelde vormen van organisatorische en rechtspositionele aspecten en van dienstmodellen zijn vertaald naar landelijk toepasbare meer algemene beginselen. Hierbij zijn de uitgangspunten gebruikt om de richting van de uitwerking vorm te geven.

3.1 Rechtspositieregeling

Met betrekking tot de herziening van de Rechtspositieregeling is stilgestaan bij de vraag of, in relatie tot de in de Car/Uwo opgenomen regelingen, een aparte rechtspositieregeling voor vrijwilligers nog opportuun is. Omdat er geen redenen zijn te geven waarom er verschillen zouden moeten aangelegd, is de werkgroep van mening dat rechtspositie van vrijwilligers en beroeps zoveel mogelijk gelijk zou moeten zijn. Daar waar de Car/Uwo integraal van toepassing is op de beroeps betekent dit dat deze regeling principieel ook voor de vrijwilligers zou moeten gelden.

De projectgroep heeft echter toch gemeend twee regelingen te moeten ontwerpen, één aan de Car/Uwo aangepast model voor een aparte rechtspositieregeling en één regeling waarin de Car/Uwo is gevolgd en voor specifieke zaken die de vrijwilligers betreffen, is aangepast.

Nadrukkelijk heeft de werkgroep uitgesproken dat het Car/Uwo model de voorkeur verdient omdat daarmee de rechtspositie van de vrijwilligers steeds wordt aangepast op basis van landelijke afspraken.

3.2 Convenanten

Met betrekking tot de convenanten is op eenvoudige wijze een model ontworpen voor de vier dienstmodellen die ook in het kader van dit project zijn opgesteld. Conform de uitgangspunten beschrijven de convenanten de driehoeksrelatie tussen de gemeente(lijke brandweer), de vrijwilliger en de hoofdwerkgever.

3.3 Vergoedingsregeling

Met betrekking tot de herziening van de vergoedingen is uitgegaan van een stelsel van zeven rangen. Daarnaast zijn de bedragen voor de vaste vergoeding aangepast aan de tijd, voor de daarbij gehanteerde argumenten wordt verwezen naar de vergoedingsregeling.

De werkgroep is ook van mening dat voor alle rangen een systeem moet worden gehanteerd met een uurvergoeding per gewerkt uur. Het systeem dat voor officieren tegenover een hogere vaste vergoeding geen vergoedingen per uur worden betaald acht de werkgroep niet meer passen in deze tijd.

Tenslotte heeft de werkgroep een berekening gemaakt voor de uurbedragen die zouden moeten worden gehanteerd. De werkgroep is van mening dat deze uurbedragen voor 100% moeten gelden voor oefeningen en daarmee gelijk te stellen activiteiten en voor 150% voor uitrukuren.

3.4 Dienstmodellen

Met betrekking tot de dienstmodellen is vanuit gegaan dat er vanuit een moderne rechtspositieregeling een integrale systematiek moet worden ontworpen op basis waarvan verschillende dienstmodellen kunnen worden ingevoerd.

Vanuit bestaande en in de praktijk bewezen organisatorische en rechtspositionele praktijkvoorbeelden is geconstateerd dat een viertal basismodellen voldoende zijn ter ondersteuning van de organisatie. Daarnaast is geconstateerd dat de modellen ook in combinatie uitgevoerd moeten kunnen worden.

Bekend is dat het model met gekazerneerde vrijwilligers in een aantal gemeente al wordt toegepast, bijvoorbeeld in Beverwijk. Bekend is ook dat de combinatie van de verschillende modellen wordt toegepast in Zoetermeer. Tenslotte is geconstateerd dat de invoering van de Leidraad oefenen extra belasting voor de vrijwilligers veroorzaakt en derhalve de invoering van de modellen kan versnellen.

3.5 Tussenrapportage en eindrapportage

De eerste resultaten van de werkgroepen zijn gepresenteerd op een studiedag op 19 juni 2001, zie hoofdstuk 4. De reacties op de eerste voorstellen zijn meegenomen in de verdere uitwerking.

Bij de verdere uitwerking is een adviesbureau betrokken. Dit bureau heeft met name beoordeeld of hetgeen de werkgroepen voorstellen voldoet aan wettelijke regels en voorschriften.

Het eindresultaat van de werkgroepen is verwoord in de presentaties van 18 april 2002, zie hoofdstuk 5.

De aanbevelingen van de werkgroepen zijn opgenomen in hoofdstuk 6.

4 INTERIM RAPPORTAGES PRESENTATIES 19 JUNI 2001

4.1 Werkgroep Aanstelling en honorering / werving, selectie en keuringen

Algemeen

- Brandweezorg is kerntaak van de overheid
 - Brandweerpersoneel: ± 24.000 vrijwilligers
 ± 4.000 beroeps
- Vrijwilligers met name belast met uitvoering van de repressieve taken

Uitgangspunten

- vrijwilligheid is groot goed,
- uitvoering repressieve taak moet gegarandeerd
- Dilemma's en paradoxen: "scharrelruimte"
- noodzakelijk is: moderne rechtspositionele regeling die:
 - rechten en plichten geeft, in alle richtingen
 - wervingskracht biedt voor nieuwe mensen
 - beschikbaarheid garandeert

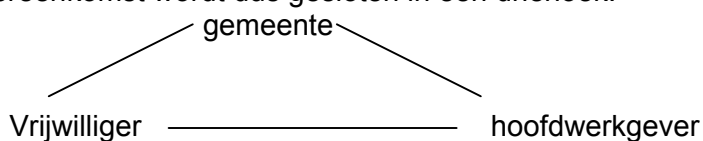
Aanstelling

- rechtspositionele overeenkomst tussen partijen:
 - als je opgeroepen wordt, ben je in dienst
 - als je in dienst bent, moet je komen
 - als je in dienst bent, is het in je omgeving goed
 - Geregeld als je in dienst bent, wordt je afwezigheid gewaardeerd
- de overeenkomst houdt in:
 - een permanent dienstverband
 - in dienst als je wordt opgeroepen

De overeenkomst wordt gesloten tussen alle partijen:

- de gemeente / brandweer = werkgever
- de vrijwilliger / parttimer = werknemer
- de hoofdwerkgever

De overeenkomst wordt dus gesloten in een driehoek:



Standaard dienstmodellen, voor elk model een modelovereenkomst

- bij vip: hoofdwerkgever in kennis en medewerking verzoeken
- bij cop: met hoofdwerkgever opkomstplicht regelen
- bij kap: met hoofdwerkgever parttime dienstverband(en) regelen
- bij bep: bestaande regelingen beschouwen

Honorering

Overeenkomst in materiele zin, een normale, moderne invulling

→ voor de vrijwilliger:

- normaal salaris:
 - vaste vergoeding voor het permanente dienstverband
 - variabele vergoeding voor de uren dat je in dienst bent
- pensioenvoorziening
- ziektegeld

-
- aanvullingen afhankelijk van model
 - secundaire arbeidsvoorwaarden

→ voor de hoofdwerkgever

- mogelijkheden nagaan of, afhankelijk van model, ook materiele voorzieningen moeten worden getroffen

Aanstelling en honorering

Conclusies

1. Aanstelling in de vorm van een driehoeksovereenkomst
2. Honorering volgens normale en moderne gebruiken
3. Vergoedingsregeling mogelijk ook in de driehoek

Werving

Studie "vrijwilligheid in de openbare veiligheid" BZK 1999, Onderdeel "werving van brandweervrijwilligers".

Voornaamste conclusie:

- geen ad hoc aanpak
- hoge prioriteit geven
- leuke kanten meer belichten
- deskundigen betrekken
- kennis en ervaring collega-korpsen delen
- evalueer wervingsresultaten
- werving ook richten op vrouwen en vanuit jeugdbrandweer
- voorlichtingsmateriaal hoofdwerkgever

Selectie en keuringen vanuit rechtspositie

- eenduidigheid van belang,
- landelijk vastgestelde kaders en normen gewenst

Project BZK: in goede banen, Competenties voor repressieve Brandweerfuncties

Competenties met betrekking tot:

- fysieke en medische aspecten (coronel, amc / uva, ergocar, vua)
- kennis, vaardigheden attitude en persoonskenmerken (plato, uvl)

In klankbordgroep is NVBK vertegenwoordigd

Selectie en keuringen

Project: in goede banen, Competenties voor repressieve Brandweerfuncties

Competenties is het vermogen om o.a. Kennis en Vaardigheden geïntegreerd toe te passen in taaksituaties

Vier functiegroepen:

- brandwacht
- bevelvoerder
- officier van dienst
- commandant van dienst

De norm zal hardheid moeten bezitten. Overgangsbepalingen voor het huidige personeel

Selectie en keuringen

Resultaat van het project: norm voor allen die repressieve dienst vervullen

Norm zal gelden voor:

-
- instroom van nieuwe mensen
 - doorstroom van huidige personeel

Norm is hard. De toepassing van de norm door het bevoegd gezag

Samenvattend

1. Brandweer is kerntaak, repressieve taak is dat zeker ook!
2. Repressieve taak wordt uitgevoerd door brandweerpersoneel, ± 85% is vrijwilliger
3. Uitvoering repressieve taak moet worden gegarandeerd
4. Vrijwilligheid moet worden behouden, daarom:
 - wervingskracht vergroten
 - wijze van aanstelling moderniseren
5. Eenduidige rechtspositie m.b.t. Eisen aan repressieve personeel

Conclusies

1. Er moet een nieuw en strakker stelsel van Rechtspositionele regelingen komen
2. Genormeerde kaders voor selectie en keuring van personeel zijn noodzakelijk

4.2 Werkgroep Dienstmodellen

Bestaande / oude Dienstmodellen

- Politie - Brandweer
- Aangewezen Brandweer
- Plicht Brandweer
- Vrijwillige Brandweer
- Beroeps Brandweer
- Bedrijfsbrandweer

Waarom aanpassing dienstmodellen?

- Maatschappelijke veranderingen
- Professionalisering / zorgnormen
- Aan brandweerpersoneel te stellen eisen / Besluit Brandweerpersoneel
- Belasting personeel /Arbeidstijdenwet
- Reorganisatie gemeentelijke apparaten
- Privatisering gemeentelijke diensten
- Vele regelingen / varianten op Modelverordening VNG

De 4 basisprofielen

- Vrije Instroom Profiel (VIP)
- Consignatie Profiel (COP)
- Kazernerings Profiel (KAP)
- Beroeps Profiel (BEP)

Combinatie van profielen is uiteraard mogelijk

Vrije Instroom Profiel (VIP)

- Vrijwilligers bij alarm afkomstig van verblijfplaats
- daadwerkelijke opkomst onzeker
- opkomend aantal vrijwilligers soms hoog, soms laag
- dicht bij de kazerne wonende veelal op eerste uitruk
- latere opkomst veelal geen functie
- opkomsttijd over het algemeen hoog
- kosten laag
- woon- en wervingsgebied beperkt
- vergoedingen volgens Modelverordening VNG
- weinig hinder van Arbeidstijdenwet

Consignatie Profiel (COP)

- vrijwilligers bij alarm afkomstig van verblijfplaats
- opkomend aantal te regelen
- rooster en roosterdiscipline vereist
- opkomst gewaarborgd
- opgeroepen worden ingezet
- opkomsttijd iets te beïnvloeden
- kosten beperkt
- woon- en werkgebied beperkt
- vergoedingen zijn opgenomen in Modelverordening
- Arbeidstijdenwet levert nagenoeg geen problemen op

Kazerne Profiel (KAP)

- Vrijwilligers bij alarm direct aanwezig aan de kazerne
- bemensing gewaarborgd
- opkomsttijd laag
- Arbeidstijdenwet heeft aanzienlijke invloed
- aantal vrijwilligers per functieplaats is hoog
- rooster- en roosterdiscipline noodzakelijk
- kosten zijn hoog
- vergoedingen zijn niet opgenomen in Modelverordening
- woon- en wervingsgebied is ruimer
- tijdens kazernedienst is oefening mogelijk

Beroeps Profiel (BEP)

- personeel bij alarm direct aanwezig aan de kazerne
- bemensing gewaarborgd
- opkomsttijd laag
- kosten zijn (erg) hoog
- tijdens kazernediensten zijn andere taken/oefenen mogelijk
- vergoedingen opgenomen in de CAR/UWO

Nader onderzoek nodig t.a.v.

- Arbeidstijdenwet
- Flexwet
- Belasting vrijwilliger
- Werving en selectie
- Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
- Verzekeringen

5 EINDRESULTAAT: PRESENTATIES 18 APRIL 2002

5.1 *Werkgroep Aanstelling en honorering / werving, selectie en keuringen*

Sheet 1

AANSTELLING EN HONORERING / WERVING, SELECTIE EN KEURINGEN

- Rechtspositie
- Aanstelling
- Honorering

- (Werving, selectie en keuringen)

Sheet 2

ALGEMEEN Sheet 19.06.01

- Brandweezorg is kerntaak van de overheid
- Brandweerpersoneel: ± 24.000 vrijwilligers
± 4.000 beroeps
- Vrijwilligers met name belast met uitvoering van de repressieve taken

Sheet 3

ALGEMEEN Sheet 19.06.01

- Vrijwilligheid is groot goed
- Uitvoering repressieve taak moet gegarandeerd

- Dilemma's en paradoxen: "scharrelruimte"
- Noodzakelijk is: moderne rechtspositionele regeling die:
 - rechten en plichten geeft, in alle richtingen
 - wervingskracht biedt voor nieuwe mensen
 - beschikbaarheid garandeert

Sheet 4

PRINCIPE BIJ UITWERKING

- Normeren binnen wettelijke kaders
- Systematiek:
 - samenhang
 - gehele breedte
 - eenvoud

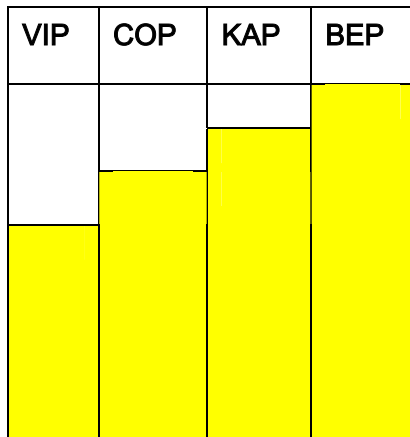
- Modellen:

VIP	COP	KAP	BEP

Sheet 5

PRINCIPE BIJ UITWERKING

1. Modellen invullen



2. Overeenkomsten / Verschillen in de personele invulling van de modellen

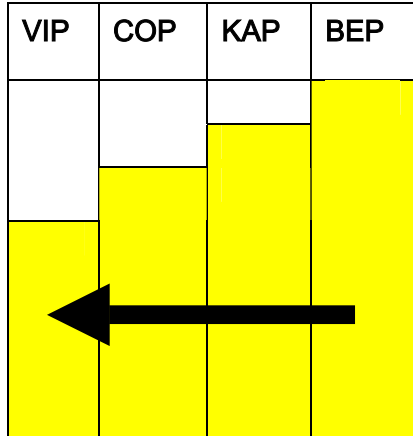
- Overeenkomsten:
- aanstellingseisen
 - opleidingseisen
 - werkomstandigheden
 - belasting

- Verschillen:
- ????
 - tijdbesteding
 - bilateraal of driehoeksverhouding

Sheet 6
PRINCIPE BIJ UITWERKING

Conclusie in modellen zijn de Overeenkomsten >>>> Verschillen
 Verschillen alleen: - in tijd van aanstelling
 - bilateraal of driehoeksverhouding

Daarom: uitgaan van de overeenkomsten en dus ook van bestaande regelingen, deze aanvullen ten behoeve van de verschillen.



Sheet 7
VERNIEUWDE RECHTSPOSITIEREGELING

- Bestaande regelingen:
- Rechtspositieregeling Vrijwilligers
 - Car / Uwo voor beroepspersoneel

Beide modellen zijn uitgewerkt voor de dienstmodellen:

- aparte RP-regeling (\pm 90% Car / Uwo overschrijven)
- huidige Car / Uwo aanvullen met:
 - tijd van aanstelling (VIP, COP, KAP)
 - driehoeksverhouding

Sheet 8

VERNIEUWDE RECHTSPOSITIEREGELING

Voorkeur: aangevulde Car / Uwo regeling

- normerend
- beklemtoont overeenkomst
- erkent verschillen
- wordt periodiek aangepast

zie ook internet: - Rechtspositieregeling
 - CAR / UWO

Sheet 9

AANSTELLING Sheet 19.06.01

Rechtspositionele overeenkomst tussen partijen:

- als je opgeroepen wordt, ben je in dienst
 - als je in dienst bent, moet je komen
 - als je in dienst bent, is het in je omgeving goed geregeld
 - als je in dienst bent, wordt je afwezigheid gewaardeerd
- de overeenkomst houdt in:
- een permanent dienstverband
 - in dienst als je wordt opgeroepen

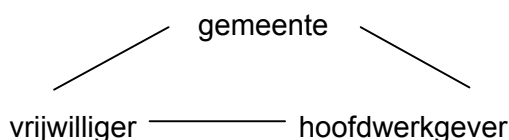
Sheet 10

AANSTELLING Sheet 19.06.01

De overeenkomst wordt gesloten tussen alle partijen:

- de gemeente / brandweer = werkgever
- de vrijwilliger / parttimer = werknemer
- de hoofdwerkgever

De overeenkomst wordt dus gesloten in een driehoek



Sheet 11

AANSTELLING Sheet 19.06.01

- bij VIP: hoofdwerkgever in kennis en medewerking verzoeken
- bij COP: met hoofdwerkgever opkomstplicht regelen
- bij KAP: met hoofdwerkgever parttime dienstverband regelen
- bij BEP: bestaande regelingen beschouwen

Sheet 12

VERNIEUWDE AANSTELLING

De overeenkomst in driehoeksverband voor VIP, COP en KAP door convenanten
Convenanten voor:

- VIP
- COP
- KAP
- en voor combinatie COP en KAP
- niet voor BEP

Sheet 13

VERNIEUWDE AANSTELLING

Regelt de verplichtingen van:

- gemeente → vrijwilliger
hoofdwerkgever
- vrijwilliger → gemeente
hoofdwerkgever
- hoofdwerkgever → vrijwilliger
gemeente

Zie ook internet: convenanten

Sheet 14

HONORERING

Sheet 19.06.01

Overeenkomst in materiele zin, een normale, moderne invulling

→ voor de vrijwilliger:

- normaal salaris:
 - vaste vergoeding voor het permanente dienstverband
 - variabele vergoeding voor de uren dat je in dienst bent
- pensioenvoorziening
- ziektegeld
- aanvullingen afhankelijk van model
- secundaire arbeidsvoorwaarden (zie eindrapport secundaire arbeidsvoorwaarden)

→ voor de hoofdwerkgever

- Mogelijkheden nagaan of, afhankelijk van model, ook materiele voorzieningen moeten worden getroffen

Sheet 15

VERNIEUWDE HONORERING

Zoveel mogelijk bestaande regelingen gebruikt.

Vergoedingsregeling uitgewerkt voor:

- VIP
- COP, incl. bijv. 10/16 regeling
- KAP, incl. bijv. 50% uurvergoeding bij aanwezigheid en volledige vergoeding bij activiteiten

Vergoeding voor hoofdwerkgever in de driehoeksverhouding via de convenanten

Sheet 16

VERNIEUWDE HONORERING

Hoofdzaken vergoedingsregeling

- rangenstelsel volgens CCRB-model

-
- voor iedereen: vaste vergoeding
variabele vergoeding
 - uurvergoeding is afgeleid van salarisschalen
 - oefenuren 100%
 - uitrukuren 150%

zie ook internet: vergoedingsregeling

Sheet 17

WERVING, SELECTIE EN KEURING

Zie Sheets van 19.06.01

Project BZK: "In Goede Banen"

Resultaat zal zijn landelijke norm voor allen die repressieve functie vervullen

Competenties hebben betrekking op:

- fysieke en medische aspecten
- kennis, vaardigheden, attitude en persoonskenmerken

Resultaten komen dit jaar beschikbaar.

Sheet 18

SAMENVATTING

Sheet 19.06.01

- Er moet een nieuw en strakker stelsel van rechtspositionele regelingen komen
- Genormeerde kaders voor selectie en keuring van personeel zijn noodzakelijk

Sheet 19

SAMENVATTING

- Rechtspositie
- Aanstelling
- Honorering
- (Werving, selectie en keuringen)

verder uitwerking:

Ton van Wissen

Marcel Appeldoorn

5.2 *Werkgroep Dienstmodellen*

Sheet 1:

DIENSTMODELLEN

Sheet 2:

WAAROM LANDELIJK DIENSTMODELLEN

- Eenduidigheid
- Eenvoudig toe te passen
- Afstemming van rechtspositionele regelingen

Sheet 3:

GRONDSLAG DIENSTMODELLEN (1)

- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Professionalisering
- Zorgnormen
- Aan brandweermedewerkers te stellen eisen / Besluit Brandweerpersoneel

Sheet 4:

GRONDSLAG DIENSTMODELLEN (2)

- Oefeninspanning (Leidraad Oefenen)
- Belasting brandweermedewerkers
- Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit
- Reorganisatie gemeentelijke apparaten
- Privatisering gemeentelijke diensten

Sheet 5:

BASISPROFIELEN

- Vrije Instroom Profiel (VIP)
- Consignatie Profiel (COP)
- Kazernerings Profiel (KAP)
- Beroeps Profiel (BEP)

Sheet 6:

CONVENANTEN (1)

VIP – COP – KAP

- Overeenkomst tussen drie partijen:
 - Hoofdwerkgever
 - Gemeente / Brandweer
 - Betrokken vrijwillig medewerker

Sheet 7:

CONVENANTEN (2)

BEP

- Overeenkomst tussen twee partijen:
 - Gemeente / Brandweer
 - Betrokken beroeps medewerker

Sheet 8:

VRIJE INSTROOM PROFIEL (VIP) (1)

- vrijwillig verplicht
- je komt op als je kan
- opkomst is onzeker
- opkomsttijd over het algemeen hoog

-
- individuele bewegingsvrijheid

Sheet 9

VRIJE INSTROOM PROFIEL (VIP) (2)

- verantwoordelijkheid
- kosten laag
- woon- en wervingsgebied beperkt
- weinig hinder van Arbeidstijdenwet/besluit

Sheet 10:

CONSIGNATIE PROFIEL (COP) (1)

- vrijwillig verplicht
- verplicht op te komen
- opkomst is zeker
- beperking in bewegingsvrijheid
- opkomend aantal te regelen

Sheet 11:

CONSIGNATIE PROFIEL (COP) (2)

- rooster en roosterdiscipline vereist
- opkomsttijd enigszins te beïnvloeden
- kosten beperkt
- woon- en wervingsgebied beperkt
- Arbeidstijdenwet/besluit gaat een rol spelen

Sheet 12:

KAZERNERINGS PROFIEL (KAP) (1)

- vrijwillig verplicht
- verplichte aanwezigheid
- opkomsttijd laag
- Arbeidstijdenwet/besluit heeft aanzienlijke invloed
- aantal vrijwilligers per functieplaats is hoog

Sheet 13

KAZERNERINGS PROFIEL (KAP) (2)

- rooster- en roosterdiscipline noodzakelijk
- bemensing gewaarborgd
- kosten zijn hoog
- woon- en wervingsgebied is ruimer
- tijdens kazernedienst is oefening (beperkt) mogelijk

Sheet 14

BEROEPSPROFIEL

- verplichte aanwezigheid
- bemensing gewaarborgd
- opkomsttijd laag
- kosten zijn (erg) hoog
- woon- en wervingsgebied is ruimer
- tijdens kazernediensten zijn andere taken/oefenen mogelijk

Sheet 15

WANNEER WELK PROFIEL?

- geen standaard oplossing
- afhankelijk van lokale omstandigheden
- zorgnormen

-
- frequentie van uitrukken
 - beschikbaarheid van medewerkers

Sheet 16

ARBEIDSTIJDENWET/BESLUIT (ATW/ATB)

- Wet ter bescherming van werknemers
- Repressieve uren tellen niet voor de (ATW/ATB)
- Overige brandweer-uren worden geteld bij uren hoofdbetrekking
- Bij KAP is de 11 uur rust voor en na een 24-uursdienst niet van toepassing

- Nader onderzoek gewenst door betrokken ministeries

Sheet 17

BENODIGD AANTAL MEDEWERKERS PER PROFIEL

Profiel	Minimaal aantal medewerkers per functieplaats
Vrije Instroom Profiel (VIP)	2 – 4
Consignatie Profiel (COP)	4 – 6
Kazernerings Profiel (KAP)	9 – 14
Beroeps Profiel (BEP)	4,3 – 4,5 *

* Hoofdbetrekking

Sheet 18

BEDANKT VOOR UW AANDACHT

6 AANBEVELINGEN

De werkgroepen zijn van mening dat op het gebied van rechtspositie, honorering en dienstmodellen een compleet pakket is ontworpen dat volledig voldoet aan de opdracht en de geformuleerd uitgangspunten.

Belangwekkend is dat de werkgroep Dienstmodellen heeft geconstateerd dat met betrekking tot de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit nader onderzoek en overleg noodzakelijk is, in het bijzonder voor het kazerneringsprofiel al dan niet gecombineerd met één van de andere profielen.

Op basis van het voorgaande adviseren de werkgroepen Aanstelling en honorering / werving, selectie en keuringen en Dienstmodellen het bestuur van de NVBR:

1. Het totale, door de werkgroepen ontworpen voorstel ten behoeve van een verbeterde rechtspositie voor de vrijwilligers bij de brandweer over te nemen.
2. Met betrekking tot een vernieuwde rechtspositie zijn twee modellen ontwikkeld, een aparte rechtspositieregeling voor vrijwilligers en een regeling opgenomen in Car / Uwo, de voorkeur van de werkgroep gaat nadrukkelijk uit naar het model Car / Uwo;
3. Overleg over de invoering van deze voorstellen met betrekking tot de Car / Uwo, met betrokken partijen te starten.
4. Overleg over aanpassing van de huidige wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidstijden (ATW, ATB) te starten met betrokken ministeries.

BIJLAGE 1: NOTITIE INZAKE ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT

In het kader van de reeds ontwikkelde en de nog te ontwikkelen dienstmodellen is gekeken naar de betekenis en de toepassing van de Arbeidstijdenwet.

Vooralsnog zijn slechts algemene opmerkingen te maken. Op de eerste plaats dient vermeld te worden dat het Landelijke Overlegorgaan Personeelsfunctionarissen Brandweer, bij de invoering en vervolgens na invoering van de wet bij herhaling aangegeven heeft dat bedoelde wet onvoldoende aansluiting bood bij de huidige dienstmodellen. In het bijzonder ging het dan om de status van de kazernediensten voor zowel beroeps als vrijwillig brandweerpersoneel maar ook het buiten de wet vallende taakdeel "Repressie".

Nu er een model tot stand komt waarbij vrijwillig brandweerpersoneel kazernediensten gaat vervullen, ontstaat er een nog vreemdere situatie.

Uitgaande van de doelstelling van de wetgever, bescherming van de werknemer, kan gesteld worden dat in geen van de situaties de doelstelling echt wordt gehaald.

Op de eerste plaats gaat het dan om het in beginsel buiten de wet stellen van het repressieve taakdeel. Repressie vraagt van brandweerpersoneel een zodanig geestelijke en fysieke inspanning, dat gesteld kan worden dat hier sprake is van een bovennormale belasting van het in te zetten brandweerpersoneel. Vreemd is het dan dat bedoelde wet niets in de weg staat om een vrijwilliger direct na een dergelijke inspanning aan te laten vangen met werkzaamheden in zijn hoofdberoep. Voor brandweerpersoneel in beroepsdienst schrijft de wet voor dat na een kazernedienst, ongeacht of er wel of geen repressieve arbeid is verricht, een aaneengesloten periode van 11 uur rust moet worden gevolgd na het beëindigen van de normale dienstdienst. Het geven van instructie of het bijwonen van een vergadering is voor de beroepsmedewerker niet toegestaan na een nachtdienst. Ook al zou hij tijdens die nachtdienst voldoende rust hebben genoten. Kortom een onduidelijke situatie welke, naast een bescheiden mogelijkheid voor een aanpassing middels de overlegregeling, weinig soelaas biedt aan de ontwikkeling van de brandweer en zeker niet in alle gevallen recht doet aan de doelstelling van de wet.

Bij de huidige dienstmodellen maar ook bij eventuele invoering van een dienstmodel waarbij vrijwilligers worden gekazerneerd, ontstaat er op zijn minst een situatie welke in algemene zin zal leiden tot rechtsongelijkheid tussen beroeps en vrijwillig brandweerpersoneel.

Gelet op de ontwikkelingen binnen de brandweer en de inzetbaarheid van brandweerpersoneel in repressieve en niet repressieve taakdelen, wordt een nader onderzoek en overleg met de wetgever, lees ministeries van BZK en van SZW c.q. I-SZW van belang geacht.

BIJLAGE 2: NOTITIE INZAKE DE PERSONEELSFORMATIE BIJ CONSIGNATIE EN KAZERNERINGPROFIEL

Om een indruk te geven hoeveel medewerkers er beschikbaar dienen te zijn per functieplaats, waarbij rekening wordt gehouden met de ATW/ATB, zou de onderstaande tabel kunnen gelden. Deze tabel geeft gemiddelden aan en heeft geen rechtsgeldigheid.

Profiel	Medewerkers per functieplaats
Vrije Instroom Profiel (VIP)	2 -4
Consignatie Profiel (COP)	4 – 6
Kazernerings Profiel (KAP)	9 – 14
Beroeps Profiel (BEP)	4,3 – 4,5 *

*) Bij het beroepsprofiel is de brandweer het hoofdberoep van de medewerker waardoor het aantal medewerkers relatief laag is ten opzichte van aantal medewerkers bij de andere profielen. De arbeidstijd van de vrijwilliger is, behoudens de repressieve arbeidstijd, een samenloop van de arbeidstijd vanuit het hoofdberoep en de arbeidstijd bij de brandweer.

De onderstaande profielberekeningen en roosters zijn opgesteld voor vrijwillig brandweerpersoneel met een hoofdbetrekking van gemiddeld 36 uur per week en vallend onder het regime van de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit.

Consignatie vrijwilligers.

Consignatie mogelijkheden voor vrijwilligers, waarbij de consignatietijd niet geldt als arbeidstijd, worden in beginsel bepaald door de wettelijke rusttijden vanuit de hoofdbetrekking. Belangrijke punten zijn in dit verband:

1. in een periode van 4 aaneengesloten weken dienen 2 aaneengesloten perioden van 7 dagen vrij te zijn van consignatie;
2. voor en na een nachtdienst (hoofdbetrekking of kazernering als vrijwilliger bij de brandweer) mag geen consignatiedienst worden verricht;
3. tijdens de wettelijk voorgeschreven rustpauze, 11 uur per 24 uur, mag geen consignatie worden verricht.

De volgende berekening laat zien hoeveel formatie er nodig is om één geconsigneerde functieplaats gedurende 7 dagen per week en 24 uur per dag te kunnen vervullen. Een periode van 4 weken (672 uur) telt volgens de regeling 14 dagen waarop 13 uur een consignatiedienst mag worden verricht, hetgeen overeen komt met 182 uur. Om gedurende genoemde 4 weken een functieplaats te kunnen bemensen is "rekenkundig" derhalve $672/182 = 3,7$ fte nodig. Om praktisch een rooster in te kunnen vullen zijn er 4 tot 6 vrijwilligers nodig in consignatiedienst. Hierbij is dan nog geen rekening gehouden met arbeidstijd zoals: opleiden, oefenen, onderhoud, vergaderen e.d.

Het onderstaande voorbeeldrooster voor één vrijwilliger geeft wellicht een meer helder beeld.

↓ WEEK 1 – 5 ↓							↓ WEEK 2 – 6 ↓							↓ WEEK 3 – 7 ↓							↓ WEEK 4 – 8 ↓						
Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z
X	X	X	X	X	X	X	C	C	C	C	C	C	C	X	X	X	X	X	X	X	C	C	C	C	C	C	C
C	C	X	X	X	X	X	X	X	C	C	C	C	C	C	C	X	X	X	X	X	X	X	C	C	C	C	C

X = geen consignatie toegestaan

C = consignatie toegestaan

Kazertering vrijwilligers

Hoewel vrijwilligers 24-uursdiensten mogen verrichten zal dit voornamelijk in de weekend dagen plaatsvinden. Op werkdagen zullen veelal 12-uursdiensten worden verricht voor de avond- en nachturen.

De mogelijkheid voor een vrijwilliger om zogenaamde 24-uurs kazernediensten (aanwezigheidsdienst) te verrichten is middels de overlegregeling mogelijk voor maximaal 1 maal per week en maximaal 10 van dit soort diensten per 13 weken.

In tegenstelling tot de beroepsbrandweer, hoeft een vrijwilliger voor en na een aanwezigheidsdienst van 24 uur geen rust van ten minste 11 uur te houden.

De arbeidstijd mag gedurende de periode van 13 weken volgens de overlegregeling maximaal 585 uur bedragen, hetgeen overeen komt met gemiddeld 45 uur per week.

De volgende berekening laat zien hoeveel formatie er nodig is om één gekazerneerde functieplaats gedurende 7 dagen per week en 24 uur per dag te kunnen vervullen.

Een periode van 13 weken (91 dagen) telt volgens de regeling 10 dagen waarop een aanwezigheidsdienst (kazernedienst) van 24 uur mag worden verricht. Om dagelijks één functieplaats te kunnen bemensen is "rekenkundig" derhalve $91/10 = 9,1$ fte nodig. Om praktisch een rooster in te kunnen vullen zijn er ten minste 9 tot 14 vrijwilligers nodig om kazernediensten te kunnen vervullen. Hierbij is dan nog geen rekening gehouden met arbeidstijd zoals: opleiden, oefenen, onderhoud, vergaderen e.d.

Het onderstaande voorbeeldrooster voor één vrijwilliger geeft wellicht een meer helder beeld.

↓ WEEK 1 – 5 – 13 ↓							↓ WEEK 2 – 6 ↓							↓ WEEK 3 – 7 ↓							↓ WEEK 4 – 8 ↓						
Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z
24											24											24					
		24										24									24						
		24							24																24		
					24																						

De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit geven geen uitsluitel over de zogenaamde 12-uursdiensten. Enige ervaring is opgedaan in Rotterdam, Zoetermeer en Vlietsteden (Leidschendam-Voorburg). Genoemde korpsen hebben middels totaal verschillende roosters vrijwilligers gekazerneerd voor 12-uursdiensten en in enkele gevallen (weekend en gedenkdagen) voor 24-uursdiensten.

De roosters zijn nogal gecompliceerd en zijn als maatwerk aanvullend op de beroepsorganisatie van die gemeenten. Deze lokale invulling heeft de instemming van de aldaar fungerende Arbeidsinspectie. Rekening houdend met de samenloop van arbeidstijd van de hoofdbetrekking en de arbeidstijd van de brandweer ten behoeve van opleiding, oefening, onderhoud, vergaderingen e.d., wordt hier een roosterfactor gehanteerd van 16 – 20 fte voor één functieplaats. De vrijwilligers in genoemde gemeenten hebben volgens rooster gemiddeld eens in de 10 dagen een 12-uursdienst, 2 maal per maand een 24-uursdienst en wekelijks een oefenavond.

© NVBR
Postbus 7010
6801 HA ARNHEM

Arnhem, 17 april 2002