

# VNG Magazine

Nummer 1  
12 januari 2007

01  
07

Magazine  
van de Vereniging  
van Nederlandse  
Gemeenten

**Geweld rond  
oud en nieuw  
verrast Leidse  
burgemeester**

Topic

**Compensatie-  
fonds BTW:  
afschaffen  
of niet?**

Nieuws

## Wie betaalt kortere werkweek brandweer?

**Schooldirecteur  
en raadslid  
Bart Engbers  
zoekt de wijk op**

Interview



# Kortere werkweek brandweer

Europa wordt bedankt. Die conclusie dringt zich op als de lokale brandweer een werkweek krijgt van 48 uur tegen een salaris dat gebaseerd is op een inzet van 54 uur. Door deze forse loonsverhoging dreigt voor gemeenten een kostenpost van miljoenen euro's.

**H**et begon een half jaar geleden met de verandering van het arbeidstijdenbesluit. Daarin staat nu dat verplichte aanwezigheid op de werkvloer als werktijd geldt. De wijziging was noodzakelijk om, conform een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, het Nederlandse recht in overeenstemming te brengen met het Gemeenschapsrecht.

Voor de brandweer betekent het dat de roosters moeten voldoen aan de Europese richtlijn die aangeeft dat mensen niet langer mogen werken dan gemiddeld 48 uur per week, tenzij ze zelf akkoord gaan met langer werken. Tot nog toe wordt bij de brandweer gewerkt in aanwezigheidsdiensten van 24 uur met een gemiddelde arbeidsduur van 54 uur per week. Op grond van de gewijzigde regels wordt bij de brandweer dus gemiddeld zes uur per week te veel gewerkt. Volgens ABVAKABO-bestuurder Ruud Kuin is dat onverantwoord: 'Die richtlijn is er niet voor niets. Werkgevers zetten zo de veiligheid en kwaliteit van de brandweer op het spel.' De Nederlandse regering heeft lange tijd de hoop en verwachting gehad dat het probleem op Europees niveau zou worden opgelost. Maar na heel veel doorschuiven is de Europese Sociale Raad er ook in november 'helaas wederom' (zeggen ministers De Geus en Remkes erbij) niet in geslaagd een akkoord te bereiken over een herziening van de richtlijn.

De oplossing lijkt kinderlijk eenvoudig: lidstaten zouden de mogelijkheid moeten krijgen op nationaal niveau te bepalen in hoeverre de wachturen tijdens een aanwezigheidsdienst als arbeidstijd worden aangemerkt. Hiermee worden de belangrijkste gevolgen van de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie ongedaan gemaakt en wordt het zelfs mogelijk de bestaande roosters te handhaven.

Maar intussen is nog steeds onduidelijk wanneer de herziening van de richtlijn komt. Om de huidige praktijk toch zo veel mogelijk te kunnen voortzetten, heeft de regering in het gewijzigde arbeidstijdenbesluit een zogeheten maatwerkregeling opgenomen. Daarbij benut minister De Geus van SZW de maximale ruimte van het Europese recht door een uitzondering op de Europese regel toe te staan wanneer individuele werknemers instemmen met een langere werkweek.

De regeling maakt het mogelijk dat een werknemer toch 54 uur per week blijft werken. Daarvoor moet hij wel schriftelijk verklaren dat hij hiermee instemt. Doet hij dat niet, dan wordt de arbeidsduur teruggebracht naar ten hoogste 48 uur. Minister De Geus heeft meermalen aangegeven te verwachten dat met deze maatwerkregeling alles bij het oude kan blijven, in afwachting van herziening van de richtlijn.

## Bezoldiging

Volgens het College voor Arbeidszaken (CvA) is de maatwerkregeling de enige mo-



gelijkheid om bestaande dienstroosters te continueren. Het College onderhandelt overigens in deze kwestie niet namens het collectief van de gemeenten, omdat roosters en dergelijke tot het lokale domein behoren. In de praktijk blijkt de maatwerkregeling niet goed van de grond te komen. In veel gemeenten is discussie ontstaan over de vraag of het terugbrengen van de arbeidsduur naar gemiddeld 48 uur per week mag leiden tot een evenredige vermindering van de bezoldiging. Er zijn volgens het CvA goede juridische argumenten aan te voeren voor de stelling dat als een medewerker niet instemt met de maatwerkregeling, hij ervoor kiest minder te werken. Op grond daarvan zou dan ook het salaris verminderd moeten worden.

De druk vanuit vakorganisaties om over te gaan naar roosters van 48 uur met behoud

# kost gemeenten miljoenen



Aanwezig zijn is werken  
(foto: Alex Mulder/Persbureau Noordoost)

van de huidige bezoldiging (gebaseerd op een inzet van 54 uur) is echter groot. In een recente ledenbrief wijst het CvA erop dat als een dergelijke beslissing eenmaal genomen is, ze niet meer terug te draaien is. Dat betekent dus een zeer forse loonsverhoging voor het brandweerpersoneel en een dito kostenpost voor gemeenten. Reden waarom het College dit stellig heeft afgeraden zolang er geen beslissing van de rechter ligt.

De gemeente Den Haag en een lid van de ABVAKABO FNV zijn een proefprocedure gestart. Ze willen een rechterlijke uitspraak krijgen over de vraag of de keuze voor '48 uur werken' ook gevolgen mag hebben voor de bezoldiging. De mondelinge behandeling van deze zaak is eind januari; de uitspraak van de rechter wordt in februari verwacht.

Intussen bereikte dezelfde vakbond samen met de ondernemingsraad bij de brandweer Rotterdam vlak voor kerst een principeakkoord over de invoering van de 48-urige werkweek per 1 januari. Het lokale overleg kwam op gang toen de kantonrechter de roosters bij de Rotterdamse brandweer met onmiddellijke ingang verbood.

Een paar punten uit de inhoud: per 1 januari wordt de 48-urige werkweek ingevoerd; het loon, inclusief toeslagen, blijft gelijk; de komende tien maanden worden zestig medewerkers geworven en opgeleid; de geoefendheid van de medewerkers blijft op peil, eventueel door op zaterdag te oefenen. Als hun Haagse collega de eerder genoemde rechtszaak verliest, behouden de medewerkers in Rotterdam toch hun volledige inkomen; als deze de zaak wint, krijgen de medewerkers in Rot-

terdam de oefeningen op zaterdag extra gecompenseerd.

Secretaris Ina Sjerps van het CvA, herhaalt in een eerste reactie dat de rooster- en toelagensystematiek bij de brandweer onderwerp is van lokaal beleid en dus per gemeente verschilt. Volgens het CvA is in Rotterdam sprake van een akkoord dat specifiek is voor de situatie daar en dat niet richtinggevend of bindend is voor andere gemeenten.

Volgens ABVAKABO-bestuurder Ruud Kuin is het echter letterlijk een voorbeeldig resultaat: 'Ik geef toe dat het formeel een lokaal akkoord is, maar wel een waarvan ik hoop dat het navolging krijgt. Want wij hebben, met behoud van de huidige bezoldiging, altijd op een 48-urige werkweek gekoerst.'

## Kostenpost

Kuin spreekt tegen dat er sprake is van een spontaan bedachte loonsverhoging: 'Het is ons overkomen door het Europese Hof. En als het een kostenpost is dan zij dat zo.' Van meerkosten hoeft volgens minister De Geus geen sprake te zijn, zo blijkt uit een recent antwoord op Kamervragen. Althans wanneer gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid de bestaande roosters te continueren en gemeenten hun medewerkers individueel de maatwerkregeling aanbieden.

Minister Remkes brandde zich kortgeleden ook niet aan het kostenvraagstuk achter de nieuwe situatie waarin een brandweerman feitelijk nog maar twee volle dagen op zijn werk hoeft te verschijnen. Hij gaf wijselijk geen antwoord op de vraag van het inmiddels vertrokken Kamerlid Van Oudenallen hoeveel extra personeel het per gemeente gaat betekenen en hoeveel dit per gemeente kost. Mogelijk dat de uitkomst van het komende proefproces rond de werkweek van een Haagse brandweerman een financiële claim bij het kabinet sterker maakt. Het CvA verwacht niet anders dan dat de beslissing om bij de brandweer met een rooster van 48 uur te gaan werken een kostenpost van vele miljoenen euro's voor gemeenten betekent.