

## NOTITIE

Verslag sectorbijeenkomst ATB Aanwezigheidsdiensten 2006

13 juni 2006

---

Dinsdag 30 mei jl. heeft Déhora Consultancy Group de eerste sectorbijeenkomst voor de brandweer georganiseerd. De bijeenkomst stond geheel in het teken van het nieuwe Arbeidstijdenbesluit (ATB) ten aanzien van de aanwezigheidsdiensten dat op 1 juni jl. is bekrachtigd. De bijeenkomst werd bij Déhora in Amsterdam georganiseerd en is goed bezocht. Zo'n 15 korpsen hadden zich aangemeld met één of meerdere personen.

De bijeenkomst is door Déhora georganiseerd, omdat zij op dit moment tal van opdrachten binnen de sector uitvoert op het gebied van roostervormgeving en ATB-evaluaties. Het voornaamste doel van de bijeenkomst was dan ook kennisdeling. Daarnaast was het interessant om plenair van elkaar te horen hoe 'de sector' tegen de wetwijziging aankijkt en welke onduidelijkheden en frappante zaken ten aanzien van de personele inzet en werktijden nog spelen.

Hieronder kunt u de belangrijkste conclusies, vraag en antwoord en andere opvallendheden teruglezen. Indien u behoefte heeft aan meer informatie over de ATB-wijziging of andere aanpalende vragen ten aanzien van uw personele inzet en werktijden, neem dan gerust contact met ons op.

### ***Wat stond er op het programma?***

In het eerste deel van de bijeenkomst stonden twee presentaties omtrent de achtergrond en inhoud van de wetwijziging ATB op het programma. Na de pauze werd vervolgens aan de aanwezigen de gelegenheid geboden om in een paneldiscussie met experts van gedachten te wisselen over de 'ins en outs' van de wetwijziging, over arbeidstijd- en voorwaardelijke consequenties en over de ontstane problematiek in hun bedrijfsvoering. Aansluitend volgde een presentatie waarin een aantal 'roosterverkenningen' uiteen werd gezet. Tot slot volgde een borrel waar nog enige tijd over het besproken materie werd doorgepraat.

## **Inhoud en achtergrond nieuwe ATB**

### Definitie aanwezigheidsdiensten

- De ATB stelt in artikel 1:3 dat een aanwezigheidsdienst een aaneengesloten tijdsruimte van ten hoogste 24 uren bevat waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
- Een aanwezigheidsdienst wordt hierbij uitsluitend bij een collectieve regeling aan een werknemer opgelegd.
- De maximum arbeidstijd voor een aanwezigheidsdienst bedraagt 24 uur, maar mag ook korter duren. Diensten die langer duren dan 16 uur zijn per definitie aanwezigheidsdiensten.
- In het algemeen geldt, dat men alleen aanwezigheidsdiensten mag inroosteren als de aard van de arbeid dit noodzakelijk maakt.

### Achtergrond van wetswijziging

- Naar aanleiding van twee uitspraken van het Europese Hof in het kader van het Simap arrest (wachttijd telt in het geheel mee als arbeidstijd) en het Jaeger arrest (slaaptijd geldt ook als arbeidstijd) was een reparatie van de Europese richtlijnen noodzakelijk.
- Elke Europese overheidsinstantie moet zich op grond van het EG-verdrag aan de uitspraken van het EG Hof houden.
- In Nederland bevatte aanwezigheidsdiensten zowel arbeidstijd als rusttijd.
- Het Europese recht en de Nederlandse Arbeidstijdenwetgeving dienden met elkaar in overeenstemming te worden gebracht.
- Minister De Geus heeft hier gevolg aan gegeven door een nieuwe ATB in te voeren.
- In de nieuwe ATB heeft minister De Geus een maatwerkregeling opgenomen, de zogenaamde 'opt-out regeling', waardoor het mogelijk blijft om conform de huidige inzetplanningen te blijven werken.

#### ATB voor beroepsbrandweer in het kort

- Gemiddelde arbeidstijd per week is maximaal 48 uur in elke periode van elke 26 weken.
- Individuele afwijking van de gemiddelde arbeidstijd naar 60 uur door middel van de opt-out regeling. Door een opt-out clause zijn brandweerkorpsen in staat om van deze richtlijn af te wijken, mits de individuele werkgever én werknemer onderling afspraken maken. Met het ondertekenen van de opt-out regeling blijft het voor de werknemer mogelijk om in het huidige rooster te blijven werken.
- Maximaal 62 aanwezigheidsdiensten per elke 26 weken.
- Voor en na een aanwezigheidsdienst minimaal 11 uur aaneengesloten rust (met de mogelijkheid tot een éénmalige inkorting van 8 uur én 10 uur per 7 keer 24 uur).
- Bij een collectieve regeling wordt bepaald op welke wijze een als gevolg van een aanwezigheidsdienst niet genoten dagelijkse of wekelijkse onafgebroken rusttijd van de werknemer wordt gecompenseerd binnen een bij die collectieve regeling te bepalen tijdsruimte.
- Indien de collectieve regeling geen bepaling over de compensatie bevat, organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de werknemer in elk aaneengesloten tijdsruimte van 7 keer 24 uur een rusttijd heeft van tenminste 90 uren, welke bestaat uit een onafgebroken rustperiode van tenminste 24 uren alsmede 6 onafgebroken rustperioden van tenminste 11 uur (met een mogelijk inkorting van ten hoogste 8 én 10 uur eenmaal in de 7 keer 24 uur).

#### Afwijkende regels ATB voor de vrijwillige brandweer

- Ten aanzien van de vrijwilligers geldt dat de werknemer ten hoogste eenmaal in elke aaneengesloten tijdsruimte van 7 keer 24 uur een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd.
- De minimale 11 uur aaneengesloten rust van voor en na een aanwezigheidsdienst (plus mogelijk tot een éénmalige inkorting van 8 uur én 10 uur per 7 keer 24 uur) kan eenmaal in elk aaneengesloten tijdsruimte van 7 maal 24 uur buiten beschouwing worden gelaten.

## Vraag en antwoorden

### ***Stel dat de ene medewerker de opt-out regeling wel tekent en de ander niet. Krijgt iemand die 54 uur werkt dan meer betaald dan iemand die 48 uur werkt?***

In de wetswijziging zijn geen uitspraken gedaan over de arbeidsvoorwaardelijke invulling van de aanwezigheidsdiensten. De ATB zegt dus niets over de beloning hiervan. Het zegt alleen dat men een aantal uren per week minder op de kazerne aanwezig kan zijn, tenzij men de opt-out regeling ondertekent. Indien de werknemer niet instemt met de opt-out mag de werknemer hiervan geen enkel nadeel ondervinden, dus mag hij niet gekort worden op zijn salaris.

### ***Zitten er knelpunten aan het tekenen van de opt-out regeling?***

Er kleeft een bedrijfsmatig knelpunt aan de opt-out regeling. Als niet iedereen tekent voor de regeling dan zal het korps allerlei werktijdregelingen moeten maken en deze planmatig op elkaar moeten passen.

Als iedereen tekent, kan in principe elk half jaar een aantal mensen hun opt-out regeling opzeggen, waardoor er nieuwe werktijdregelingen opgesteld dienen te worden. Dit is niet bevorderlijk voor de consistentie van de bedrijfsvoering.

### ***Wat zijn de consequenties van de ATB-wijziging voor de vrijwillige brandweer?***

De aanpassing van de ATB heeft grote gevolgen voor de personele inzet van vrijwilligers. Bij het niet tekenen van de opt-out wordt arbeidsinzet van de vrijwilliger sterk beknot. Een vrijwilliger die bij zijn hoofdwerkgever een arbeidscontract van 40 uur heeft, kan in dit geval nog slechts een keer in de drie weken een aanwezigheidsdienst van 24 uur draaien. Indien de vrijwilliger wel de opt-out regeling tekent, kan hij maximaal een arbeidsinzet bij zijn hoofdwerkgever hebben van 36 uur in het geval hij iedere week een aanwezigheidsdienst van 24 uur draait.

### ***De brandweer is voor de vrijwilligers de secundaire werkgever. Is de brandweer dan evengoed verantwoordelijk voor zijn overtredingen van de Arbeidstijdenwet?***

Beide werkgevers zijn verantwoordelijk voor het naleven en registreren van de arbeidstijden van de vrijwilliger. Beide moeten op de hoogte zijn van alle uren die de vrijwilliger, dus ook bij de andere werkgever, werkt.

***Hoe zit dit eigenlijk met betrekking tot zelfstandigen die tevens vrijwilliger zijn bij de brandweer?***

Zelfstandigen werken niet onder gezag en zijn dus zelf verantwoordelijk voor hun eigen uren. Voor de uren bij de brandweer moeten zij wel aan het Arbeidstijdenbesluit voldoen.

***Vallen leidinggevendenden ook binnen deze regeling?***

Iemand die minimaal meer dan tweemaal het minimumloon verdient en minimaal 75% van de tijd leiding geeft, valt buiten de regeling, tenzij deze persoon risicovol of nachtelijk werk verricht. Dan valt hij weer binnen de regeling. De CAO moet hierover in ieder geval duidelijkheid verschaffen. De redenatie hierachter is dat iemand die tweemaal het minimumloon verdient én 75 procent van de tijd leiding geeft, genoeg invloed heeft om zijn eigen boontjes te doppen.

NB. In het voorstel van de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet is de grens van minimaal tweemaal het minimum loon aangepast naar driemaal het minimaal loon.

***Is een bevelvoerder dan een leidinggevende?***

Waarschijnlijk komt hij niet aan minimaal 75 procent van de tijd leiding geven. Het hangt natuurlijk ook van af zijn functieomschrijving. Bevelvoerders zijn voor het Arbeidstijdenbesluit geen leidinggevendenden, ploegchefs zijn dat wel. Een meewerkend voorman wordt niet gezien als een leidinggevende.

***Hoe gaat men binnen het nieuwe ATB eigenlijk om met 55-plussers en nachtarbeid?***

De wet zegt niets over leeftijd. Er kan echter extra regelgeving in de CAO zijn opgenomen aangaande de maximale leeftijd voor nachtarbeid.

***Moeten wij als korpsen overgaan tot actie nu de ATB gewijzigd is?***

De uitgangspunten van de brandweerkorpsen zijn veiligheid van collega's, veiligheid van burgers en kwaliteit van de brandweer. Gezien de patstelling die er in Europa heerst op het gebied van de aanwezigheidsdiensten, wacht men, dat wil zeggen VNG, de gemeenten en de brandweerkorpsen zelf, op beslissingen van hogerop. Er wordt met andere woorden gewacht wat er uit Europa komt. Er wordt dan ook regelmatig verschillende informatie van verschillende partijen gegeven, maar het is nog niet duidelijk welke informatie de juiste is.