

---

---

## NOTITIE

---

---

**AAN:** BESTUUR VEILIGHEIDSREGIO  
**VAN:** RCDV  
**ONDERWERP:** MEMO TBV INFORMEREN BESTUURDERS OVER AANSPRAKEN NA DIENSTONGEVAL  
**DATUM:** 30 JUNI 2020  
**CC:** RON DE WIT (VRT)

---

### **Inleiding**

De veiligheidsregio's bestaan inmiddels zo'n tien jaar. Met de regionalisering zijn de aanspraken bij ongevallen, zoals die golden bij de gemeentelijke brandweren via nieuwe verzekeringspolissen samengevoegd. Hierbij is veelal geen bewuste afweging gemaakt. De kapstok voor de aanspraken vormde de verwijzing in hoofdstuk 19 van de CAR-UWO naar een ongevallenverzekering.

Als gevolg van een aantal interne en externe ontwikkelingen is een toenemend bewustzijn bij veiligheidsregio's ontstaan over de aanspraken van medewerkers als gevolg van ongevallen tijdens het werk. Dit bewustzijn is de afgelopen jaren gegroeid door een toenemende onderlinge samenwerking van veiligheidsregio's alsmede de wijzigingen in (premies en voorwaarden van) verzekeringen. In de loop der tijd bleek ook dat de dekking van de ongevallenverzekering niet in alle gevallen aansloot bij de verwachting die zowel de veiligheidsregio als ook de medewerker hadden. Dit heeft bijgedragen aan de gedachte dat verzekeren slechts een van de mogelijke opties is om financiële risico's als gevolg van schades bij ongevallen op te vangen. In feite is de stap gezet van 'verzekeringsdenken naar risicodenken' als ook de stap van 'verzekeringsdenken naar het denken in aanspraken'.

Binnen een aantal vastgestelde kaders is inmiddels een set aan afspraken na dienstongevallen gedefinieerd. Deze notitie is bedoeld om u hierover nader te informeren.

### **Wat is er ambtelijk vastgesteld?**

De RCDV heeft op 26 juni 2020 een "Kaderstellende notitie Goed werkgeverschap na ongevallen" vastgesteld en geregeld hoe het pakket aanspraken er uit ziet en actueel wordt gehouden. Bij de grondslag goed werkgeverschap na dienstongevallen van de veiligheidsregio geldt dat het gaat om aanspraken die gelden bij de uitvoering van een publieke taak. Procesmatig valt deze ontwikkeling onder goed werkgeverschap, echter de RCDV plaatst de aanspraken ook uitdrukkelijk in het kader van de publieke (brandweer)taak. Die kan alleen worden uitgevoerd als er een voorziening is voor het risico op letsel en/of arbeidsongeschiktheid in verband met die taakuitoefening.

Een belangrijke pijler onder de aanspraken is de wens om met elkaar een gezamenlijke lijn te gaan hanteren. Dit maakt het bovendien mogelijk om als veiligheidsregio's (gedeeld) risicodragerschap te gaan organiseren, hetgeen van belang is omdat de verzekerbaarheid niet langer vanzelfsprekend is.

### **Wat is het vervolgproces?**

De aanspraken dienen te worden verbonden met de rechtspositie. Nu is er slechts een eis voor een ongevallenverzekering opgenomen in de CAR. Dat behoeft aanpassing. Daarover vindt op 18 september overleg plaats met de Brandweerkamer. Na instemming van de Brandweerkamer vindt vervolgens overleg plaats met de werknemersdelegatie.

De insteek van het proces is om het te zien als een invulling van Goed werkgeverschap na dienstongevallen. Dit betekent dat geen onderhandeling 'als ware het een arbeidsvoorwaarde' plaatsvindt.

Ondertussen worden ook voorstellen voorbereid over het financieren van de financiële afdekking van aanspraken en het afhandelen van schades (de inrichting van het proces). Naar verwachting worden in Q1 van 2021 de aanspraken en mogelijkheden voor financiering en inrichting aan veiligheidsregio's voorgelegd.

Duidelijk is inmiddels dat er de afgelopen vijf jaar bijna 10 miljoen euro is uitgekeerd aan schade, waar tegenover een premie van ruim 22 miljoen euro stond. Dit betekent dat verzekeren een dure oplossing lijkt. Dit geldt te meer nu de dekking deels is weggefallen, waardoor de veiligheidsregio al gedeeltelijk eigen risicodragers is geworden. De optie van gedeeld eigen risicodragerschap is daarom een belangrijk scenario om verder te onderzoeken.

### **Wat zijn de kaders bij Goed werkgeverschap na dienstongevallen?**

Aan de inhoudelijke voorstellen liggen de volgende kaders ten grondslag:

#### Kader 1: Introductie van het begrip dienstongeval

Het eerste vertrekpunt voor het toekennen van aanspraken vormt de vraag of sprake is van een verband tussen het oplopen van letsel en het uitvoeren van werkzaamheden voor de veiligheidsregio. Dit krijgt vorm door de introductie van het begrip dienstongeval. Er is sprake van een dienstongeval als het ongeval is ontstaan 'in en door de dienst'.

#### Kader 2: Repressie: gezond erin, ziek eruit? Dan een extra zorgvuldige beoordeling

De tweede hoofdgedachte is dat de veiligheidsregio er wil zijn voor de medewerker, die een ongeval overkomt tijdens een repressieve activiteit. Hier geldt het adagium 'gezond erin en ziek eruit, dan volgt een extra zorgvuldige beoordeling'.

#### Hardheidclausule

De gedachte is dat in voorkomende gevallen heel zorgvuldig moet worden gekeken of een medewerker die een ongeval overkomt tijdens een repressieve inzet of oefening in aanmerking zou moeten komen voor een uitkering. Door een toets aan de hardheidclausule wordt per geval een beoordeling gemaakt. Bij deze beoordeling worden alle omstandigheden meegenomen om te bepalen of de medewerker tóch voor een (gedeeltelijke) uitkering in aanmerking zou moeten komen. Indien tijdens de toekomstige evaluatie blijkt dat een lijn zichtbaar is geworden in de afhandeling van deze zaken, dan heeft het voorkeur om hiervoor beleid op te stellen. Een hardheidsclausule dient immers voor uitzonderingsgevallen te worden gebruikt.

#### Beroepsgelateerde ziektes en aandoeningen

In het bijzonder bij duiken speelt regelmatig de discussie over de toepassing van het begrip ongeval. Dit wordt als ongewenst gezien. Daarom wordt in geval van barotrauma<sup>1</sup> een aanspraak toegekend.

Dit geldt ook voor letsel dat medisch niet objectiveerbaar is, maar welk letsel wel voortvloeit uit het ongeval. Het gaat dan om tinnitus, lichtdoorlatende plekken in het trommelvlies en postwhiplash. In die gevallen wordt een coulancehalve vergoeding toegekend.

#### Kader 3: Ook eigen verantwoordelijkheid medewerker

De maatschappij ziet er anno 2020 anders uit dan enkele decennia geleden. Zo zijn zelfstandigen binnenkort verplicht om zelf een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. In lijn met deze aanpassing is ook het voorstel om de 24-uursdekking af te schaffen. De 24-uursdekking houdt in dat nabestaanden in aanmerking komen voor een

---

<sup>1</sup> Letsel dat ontstaat door drukverschillen.

kapitaalsuitkering als onze medewerker een ongeval in privé-tijd overkomt, die het overlijden tot geval heeft. Ook past in deze lijn het voorstel om de WGA-hiaatdekking af te schaffen.

Kader 4: Goede compensatie hoofdwerkgever/ zelfstandige

Als de vrijwilliger een ongeval overkomt, is het van belang dat ook de hoofdwerkgever of de vrijwilliger in zijn rol als zelfstandige financieel tegemoet wordt gekomen. De veiligheidsregio's gaan hier nu wisselend mee om. Het uitgangspunt bij deze compensatie is dat deze snel moet kunnen plaatsvinden. Het wettelijk uitgangspunt van vergoeding van de netto-loonschade in geval van aansprakelijkheid wordt als te beperkend gezien. Er volgt een uitkering als sprake is van een dienstongeval. De hoofdwerkgever komt in aanmerking voor de bruto-loonkosten in plaats van de netto-loonkosten (tot het maximum dagloon/ 5 dagen per week). Voor de zelfstandige geldt dat zijn vergoeding gekoppeld wordt aan het percentage arbeidsongeschiktheid ten opzichte van het maximum dagloon. Hierdoor wordt het mogelijk om snel zonder veel administratieve rompslomp tot een uitkering te komen.