



Landelijk Overleg  
Arbeidsvoorwaarden  
Veiligheidsregio's

**Aan de Veiligheidsregio's  
t.a.v. het bestuur**

Datum  
18 april 2023  
Kenmerk  
Lbr. 23/03  
LOAV 23/01  
Inlichtingen bij  
info@wvsv.nl  
Doorkiesnummer  
026-3552400

**Onderwerp**  
Uitwerkingen arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v.

### **Samenvatting**

Met deze brief informeren wij u over de afspraken opgenomen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. en de wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Deze wijzigingen zijn het gevolg van overeengekomen afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en gelden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's die onder de werkingssfeer van een cao vallen, bijvoorbeeld ambulancepersoneel.

**Onderwerp**  
Uitwerkingen arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v.

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over de afspraken opgenomen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. en de wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's (bijlage 1). Deze wijzigingen zijn het gevolg van overeengekomen afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en gelden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. De wijzigingen gelden niet voor personeel in dienst van de veiligheidsregio's die onder de werkingssfeer van een cao vallen, bijvoorbeeld ambulancepersoneel.

Overlegpartners in het LOAV hebben een akkoord voor 16 maanden afgesproken. Kenmerk van de afgelopen periode is hoge inflatie en financiële onzekerheid, waardoor de koopkracht onder druk staat ondanks diverse rijksmaatregelen. Dit akkoord speelt in op de breed gevoelde noodzaak om de waardering voor de medewerkers ook financieel tot uiting te laten komen, tegemoet te komen aan de hoge financiële lasten van medewerkers, de wens te investeren in het imago van de sector en voorspelbaar te zijn voor wat betreft de financiële lasten voor gemeenten.

In het akkoord staan afspraken over

1. Loon en looptijd
2. Reiskosten
3. Thuiswerkvergoeding
4. Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé
5. Werkgeversbijdrage
6. Diversen (o.a. ouderschapsverlof)

### **1. Loon en looptijd**

Overlegpartners in het LOAV zijn een akkoord voor 16 maanden overeengekomen, van 2 januari 2023 tot 1 mei 2024. De uitwerking van de afspraken met betrekking tot het loon zijn onderstaand nader uitgewerkt.

#### **A. Salarismaatregelen met ingang van 2 januari 2023**

##### *Salarismutatie per 2 januari 2023*

De salarisverhoging ziet op een nominale stijging van € 100,- gevolgd door een procentuele stijging van 5,5%. Dit leidt tot de bedragen weergegeven in de salaris- en vergoedingstabellen opgenomen in bijlage 1.

##### *Vrijwillige brandweer*

De algemene salarismaatregelen per 2 januari 2023 gelden ook voor de medewerkers van de vrijwillige brandweer. In artikel 19:24 CAR is bepaald dat de vrijwillige brandweer de LOAV-afspraken voor salaris volgt voor zover dit de algemene salarismutatie betreft. Voor de vrijwillige brandweer zijn de nominale stijging en de procentuele stijging uit de salarisontwikkeling omgerekend naar een totaalpercentage. Daarom worden alle vergoedingen per 2 januari 2023 met 9,3% verhoogd.

#### **B. Verhoging Individueel Keuzebudget (IKB)**

Het akkoord bevat een verhoging van het IKB (eindejaarsuitkering) van 1,58% naar in totaal 8,33% per 2 januari 2023. Artikel 3:28, tweede lid onder b CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is hierop aangepast. Het aangepaste artikel is in bijlage 1 opgenomen.

### **C. Invloed van de salarismaatregelen op bovenwettelijke uitkeringen en toelagen**

De salarismaatregelen per 2 januari 2023 werken door naar de reeds ingegane bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst en werkloosheid op grond van respectievelijk hoofdstuk 7 en 10d CAR volgens de in de desbetreffende hoofdstukken beschreven indexatiesystematiek.

Gezien de combinatie van een nominale en procentuele verhoging geldt het volgende voor de berekening van de indexatie van toegekende uitkeringen of toelagen. Ter vaststelling van de procentuele verhoging wordt het verschil berekend van de schaal en periodiek tussen 1 april 2022 en 2 januari 2023. Met het percentage uit deze berekening worden de toegekende uitkeringen of toelagen verhoogd.

Voorbeeld:

Medewerker is ingeschaald in salarisschaal 7 periodiek 11 en heeft een toelage van € 115,68. Op basis van het procentuele verschil tussen het salaris op 1 april 2022 (oud) en het salaris op 2 januari 2023 (nieuw) wordt de toelage verhoogd. Dat is € 3.588,- minus € 3.301,-: € 287,-. Een verhoging van 8,69%. Daarmee wordt de uitkering van € 115,68 verhoogd naar € 125,73.

### **D. Invloed van de salarismaatregelen op overige groepen**

#### *Flexkrachten (uitzendkrachten, payroll)*

De algemene salarismaatregelen per 2 januari 2023 gelden ook voor uitzend- en payrollkrachten werkzaam bij Veiligheidsregio's, omdat in de WAADI voor payrollwerknemers alsmede artikel 16 (inlenersbeloning) cao ABU voor uitzendkrachten een initiële (structurele) loonsverhoging bij de inlener ook geldt voor in- geleende werknemers.

#### *ZZP*

Zelfstandigen (zonder personeel) zijn niet in dienst bij een Veiligheidsregio en kunnen geen rechten ontlenen aan deze salarisontwikkelingen.

#### *FLO-overgangsrecht*

De salarismaatregelen werken door in de berekeningsgrondslag voor medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht zoals dat luidt vanaf 1 januari 2018.

Voor medewerkers die gebruik maken van FLO-overgangsrecht én inactief waren op 1 oktober 2016 (FLO2006) geldt de verhoging van de eindejaaruitkering niet. Voor deze groep geldt naar rato van de arbeidsduur per 2 januari 2023 een nominale stijging van het geïndexeerd inkomen met € 100,- gevolgd door een procentuele stijging van 5,5%.

## **2. Reiskosten**

Ingaande 1 april 2023 is een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen overeengekomen met een zgn. minimum karakter. Overlegpartners vinden een reiskostenvergoeding passen bij goed en aantrekkelijk werkgeverschap en hebben afgesproken dat de onderhandelingen over reiskosten in het vervolg uitsluitend plaatsvinden in het LOAV en dus vanaf 2023 geen onderwerp meer zijn in het lokale overleg.

### **A. Woon-werkverkeer**

De overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer gaat in op 1 april 2023 en bestaat uit de volgende elementen, t.w.:

- € 0,11 per kilometer (km); met een maximum van 45 km per enkele reis, ongeacht het soort vervoer (auto, fiets, openbaar vervoer, etc.);
- indexering van de vergoeding per km ligt op een bedrag van € 0,10 onder de maximaal fiscaal vrijgestelde vergoeding (thans € 0,21);
- een eenmalige compensatie voor het eerste kwartaal 2023.

### *Enmalige compensatie*

De nieuwe regeling gaat op 1 april 2023 in. Voor het eerste kwartaal van 2023 hebben medewerkers recht op een eenmalig compensatiebedrag.

Het compensatiebedrag is als volgt vast te stellen;

1. bepaal de aanspraken reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor het 2<sup>e</sup> kwartaal op basis van de nieuwe regeling;
2. stel vast of dit meer of minder is dan de betalingen in het 1<sup>e</sup> kwartaal op basis van de bestaande lokale regeling;
3. is dit minder en is het te compenseren bedrag over het 1<sup>e</sup> kwartaal € 15,- of meer, dan volgt een eenmalig compensatiebedrag over het verschil tussen het 2<sup>e</sup> en 1<sup>e</sup> kwartaal;
4. geeft het verschil tussen 2<sup>e</sup> en 1<sup>e</sup> kwartaal geen representatief beeld van de reisbewegingen woon-werkverkeer dan vindt een aangepaste berekening plaats binnen de fiscale grenzen.

### *Uitruil IKB*

Binnen de fiscale grenzen blijft het mogelijk om in het IKB (art. 3.29 CAR) de woon-werkverkeervergoeding als lokaal doel te benutten.

### **B. Dienstreizen**

Voor dienstreizen geldt een vergoeding van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag per km (thans € 0,21) of de volledige kosten voor gebruik van het openbaar vervoer.

Een regeling met een zgn. minimum karakter met ingang van 2 januari 2023.

### **C. Toelichting minimum karakter**

Aangezien 14 van de 25 veiligheidsregio's reeds lokale afspraken hebben over vergoedingen voor woon-werkverkeer en/of dienstreizen, zijn regelingen overeengekomen met een zgn. minimum karakter. Dat wil zeggen dat veiligheidsregio's die op respectievelijk 2 januari 2023 (dienstreizen) en 1 april 2023 (woon-werkverkeer) een reiskostenregeling kennen met op onderdelen gunstigere afspraken, die lokale regeling behouden. De medewerker gaat er als gevolg van de nieuwe regeling niet op achteruit;

Daarbij geldt voor de vergoeding voor woon-werkverkeer het volgende:

- is de km-vergoeding in de lokale regeling lager dan € 0,11 per km, dan wordt de vergoeding per km verhoogd naar € 0,11; dit ongeacht het aantal te vergoeden km (20 km, 60 km of onbeperkt);
- is de km-vergoeding in de lokale regeling hoger dan € 0,11 per km, dan blijft dit hogere km-bedrag van toepassing;
- vergoedt de lokale regeling voor een enkele reis minder dan 45 km, dan wordt deze verhoogd tot 45 km enkele reis;
- vergoedt de lokale regeling voor een enkele reis meer dan 45 km, dan blijft dit meerdere aantal (bv. 60 km) gehandhaafd.
- Ingeval de lokale regeling een zgn. tabelvergoeding kent, dan blijven de tabelvergoedingen van toepassing voor de medewerkers waarvoor dit gunstiger uitvalt. Voor de overige medewerkers geldt een vergoeding conform de landelijke regeling.
- Ingeval aanvullende afspraken over reiskosten van toepassing zijn, bijvoorbeeld op basis van sociaal plan of statuut, blijven deze van kracht.

Deze toelichting op de uitvoering van het minimum karakter heeft tot doel een eenduidige toepassing. Zie hieronder een aantal voorbeelden.

Hieronder drie voorbeelden met betrekking tot de vergoeding voor woon-werkverkeer.

#### Voorbeeld 1:

- Lokale regeling: max. 50 km enkele reis tegen € 0,10 per km (max. € 5).
- Situatie per 1 april 2023: max. 50 km enkele reis tegen € 0,11 per km (max. € 5,50).

#### Voorbeeld 2:

- Lokale regeling: max. 30 km enkele reis tegen € 0,15 per km (max. € 4,50).
- Situatie per 1 april 2023: max. 45 km enkele reis tegen € 0,15 per km (max. € 6,75).

#### Voorbeeld 3:

- Lokale regeling: max. 50 km enkele reis tegen € 0,21 per km, waarbij de eerste 10 km niet vergoed (max. € 8,40).
- Situatie per 1 april 2023: max. 50 km enkele reis tegen € 0,21 per km (max. € 10,50).

### **3. Thuiswerkvergoeding**

In de CAR is een thuiswerkvergoeding van € 2,00 netto per thuiswerkdag afgesproken. Overlegpartners zijn m.i.v. 2 januari 2023 een verhoging van deze vergoeding overeengekomen tot € 3,00 netto per thuiswerkdag bestaande uit:

- de fiscaal vrijgestelde thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto en
- aangevuld met internetvergoeding van € 0,85 netto.

Het fiscaal vrijgestelde bedrag van de thuiswerkvergoeding bepaalt de hoogte van de internetvergoeding. De thuiswerkvergoeding en de internetvergoeding zijn gericht vrijgesteld van loonbelasting. Deze vrijstellingen zijn op basis van artikel 31a, tweede lid, onderdeel k (thuiswerkvergoeding) en onderdeel g (internetvergoeding) van de Wet op de loonbelasting 1964. De werkgever moet aannemelijk maken dat het internetgebruik noodzakelijk is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Of voldaan wordt aan het noodzakelijkheids criterium staat in een concreet geval ter beoordeling van de belastinginspecteur.

### **4. Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé**

Overlegpartners zijn overeengekomen om concrete maatregelen te (onder)zoeken ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en de balans tussen werk en privé. Met betrekking tot een vroegpensioen/RVU regeling en de ontheffing van nachtdiensten is afgesproken om voor 1 mei 2023 concrete voorstellen uit te werken. Daarna volgt bespreking en besluitvorming in het LOAV.

#### **A. Vroegpensioen/RVU-regeling**

In 2021 is het zogeheten Pensioenakkoord gesloten voor vernieuwing van het pensioenstelsel in Nederland. In het pensioenakkoord worden zeven onderwerpen behandeld waarvan de RVU-regeling er één is: werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijke regelingen te treffen waardoor medewerkers vervroegd met pensioen kunnen gaan. Oorspronkelijk gold die afspraak alleen voor medewerkers in zgn. zware beroepen. De criteria voor de vraag wat een zwaar beroep is, zijn lastig vast te stellen. Om deze reden is besloten niet te komen met een lijst met zware beroepen, maar dat extra mogelijkheden worden geboden om gezond toe te werken naar de pensioengerechtigde leeftijd.

Partijen gaan in overleg om voor 1 mei 2023 te komen tot concrete voorstellen over een Regeling voor Vervroegd Uittreding (RVU).

#### **B. Ontheffing nachtdiensten**

De CAR kende in het verleden de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 55 jaar ontheffing van nachtdiensten te verzoeken met behoud van de nachtdiensttoeslag. Medewerkers met een bezwarende functie waren hiervan uitgezonderd. Met de komst van de FPU (Flexibel Pensioen en Uittreden) in 2006/2007 zijn deze seniorenmaatregelen afgeschaft. Het aspect van leeftijdsdiscriminatie speelde toen een grote rol.

Op de meldkamers, waar samengewerkt wordt met personeel van Politie en Ambulance-diensten, is het werken in nachtdiensten een issue. Zowel het Politie- als Ambulancepersoneel hebben in hun rechtspositieregeling/cao de mogelijkheid van het vragen van ontheffing. Het brandweerpersoneel kent een dergelijke ontheffingsregeling niet. In het licht van de arbeidsomstandigheden is dit voor de vakcentrales een belangrijk onderwerp.

Partijen gaan in overleg om voor 1 mei 2023 te komen tot concrete voorstellen over een regeling voor ontheffing nachtdiensten.

### **C. Duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans**

Overeengekomen is een paritaire werkgroep in te stellen voor het uitwerken van andere (aanvullende) maatregelen.

Partijen stellen een paritaire werkgroep duurzaamheid in die onderzoekt of concrete maatregelen voor de sector gewenst zijn en of, en onder welke voorwaarden, draagvlak is onder werkgevers en medewerkers voor een sectorale afspraak, mogelijk parallel aan de (tussentijdse) resultaten van het SemFire onderzoek voor medewerkers met een bezwarende functie. Van belang hierbij is dat duurzaamheid meer omvat dan een generatiepact of de vrijstelling van nachtdiensten. Het betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker, niet verbonden aan functie, leeftijd, achtergrond, kennis, ervaring et cetera. Het onderzoek van de paritaire werkgroep zou zich daarom moeten richten op duurzame inzetbaarheid in brede zin: het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap én het stimuleren van de arbeidsmobiliteit van werkenden ('een leven lang ontwikkelen'). Tenslotte moet de aandacht zich ook richten op het bevorderen van de bewustwording bij werkenden, zowel van duurzame inzetbaarheid als van de eigen regie op de loopbaan.

Partijen spreken af een paritaire werkgroep te formeren voor duurzame inzetbaarheid, waarbij de uitkomsten gedurende de looptijd van deze cao worden vastgesteld. De maatregelen kunnen dan in het volgende akkoord worden opgenomen.

### **5. Werkgeversbijdrage**

Afgesproken is een werkgeversbijdrage conform maatstaf AWWN t.w. € 22,71 per fte per jaar ingaande 2 januari 2023 en gebaseerd op het aantal fte in dienst van de veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio van toepassing is. Deeltijders tellen mee naar rato.

Voor de brandweervrijwilliger (hoofdstuk 19 CAR) vindt een omrekening naar fte plaats. 1 brandweervrijwilliger telt in deze berekening mee voor 0,25 fte.

Veiligheidsregio's zijn inmiddels van het proces op de hoogte hoe de werkgeversbijdrage vast te stellen en af te dragen.

Een nieuw artikel ter vastlegging van de afspraken is opgenomen in bijlage 1.

### **6. Diversen (o.a. ouderschapsverlof)**

Sinds de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof zijn diverse ongewenste uitwerkingen en een complexe uitvoering ontstaan aangaande een combinatie van wettelijk betaald ouderschapsverlof en betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Daarnaast is sprake van een ongewenste pensioenpremierempel, gemis aan opbouw vakantieverlof over de uren betaald ouderschapsverlof en scheefgetrokken doorbetalingspercentages. Ook zijn afspraken gemaakt over onbetaald (Wazo-)verlof.

Het doel van de afspraken in dit akkoord is te zorgen voor een eenvoudigere uitvoering en een evenwichtige verdeling van de hoogte van het percentage doorbetaling tijdens ouderschapsverlof met voldoende keuzevrijheid voor de medewerkers.

#### **Onbetaald (Wazo-)verlof**

Per 1 juni 2023 blijft de premieverdeling van de pensioenafdracht ongewijzigd tijdens onbetaald verlof op grond van de Wazo, ongeacht de duur van het onbetaald verlof. Het werkgeversdeel van de pensioenafdracht komt tijdens onbetaald Wazo-verlof dus niet voor rekening van de medewerker, ook niet als het verlof langer duurt dan drie maanden.

Per 1 juni 2023 wijzigt het artikel over het verhalen van de pensioenafdracht tijdens onbetaald verlof anders dan op grond van de Wazo (artikel 6:9 CAR). Werkgever verhaalt op medewerkers met onbetaald verlof met ingang van de vierde maand het werkgeversdeel

van de pensioenpremies. Perioden van onbetaald verlof die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan zes weken, behoren tot dezelfde periode van onbetaald verlof.

#### Voorbeeld

1 mei 2023 start een periode van onbetaald verlof tot 1 juli 2023 (2 maanden). 1 augustus 2023 vangt een nieuwe periode aan van onbetaald verlof tot 1 november 2023 (3 maanden). Omdat de perioden elkaar binnen zes weken opvolgen komt de volledige pensioenafdracht voor rekening van de medewerker met ingang van de vierde maand onbetaald verlof, in dit voorbeeld vanaf 1 september 2023.

#### **Ouderschapsverlof**

Het ouderschapsverlof (CAR 6:5 e.v.) wijzigt op een aantal onderdelen.

Per 1 januari 2024 gelden andere regels voor betaald ouderschapsverlof.

##### **A. Wijziging doorbetalingspercentages**

Het doorbetalingspercentage tijdens ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is gebaseerd op het (fulltime) salaris van een medewerker, in plaats van de salarisschaal.

Medewerkers met een (fulltime) salaris

- gelijk aan of kleiner dan het maximum van schaal 2 hebben recht op 80% doorbetaling;
- groter dan het maximum van schaal 2 maar gelijk aan of kleiner dan het maximum van schaal 4 hebben recht op 70% doorbetaling;
- groter dan het maximum van schaal 4 hebben recht op 50% doorbetaling.

##### Voorbeeld:

Een medewerker is ingeschaald in schaal 6 periodiek 6 en heeft een dienstverbandpercentage van 50% en neemt per 1 februari 2024 tot 1 maart 2024 volledig ouderschapsverlof op, op grond van de CAR-UWO Veiligheidsregio's. Het fulltimesalaris van deze medewerker is € 2.806. Dit bedrag is hoger dan het maximum van schaal 2 (€ 2.615) en lager dan het maximum van schaal 4 (€ 2986). Daarmee bestaat in de maand februari 2024 tijdens het ouderschapsverlof recht op 70% doorbetaling.

Bijlage 2 geeft de tabel met de doorbetalingspercentages voor medewerkers.

##### **B. Wijziging keuzemogelijkheden doorbetalingspercentages**

Medewerkers kunnen kiezen voor een hoger of lager percentage doorbetaling tijdens het ouderschapsverlof. De duur van het ouderschapsverlof wijzigt evenredig met de gemaakte keuze. De keuzemogelijkheden zijn bij opname van alleen betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's 50%, 70%, 80% of 100%.

Bij opname van 1 tot 9 weken wettelijk betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind in combinatie met betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's, is nog één keuze mogelijk t.w. 100% doorbetaling van salaris- en salaristoelagen. Het aantal weken dat een medewerker hiervoor kiest wordt in mindering gebracht op het totaal aantal weken betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Voor de medewerker blijft het mogelijk om in het eerste levensjaar van het kind onbetaald ouderschapsverlof op te nemen en een uitkering van het UWV aan te vragen.

Volledigheidshalve: alle vormen van ouderschapsverlof mogen samen nooit meer dan het wettelijke recht op ouderschapsverlof zijn, t.w. 26 maal de wekelijkse arbeidsduur.

Voor wat betreft de afspraken opgenomen onder A en B geldt dat genomen besluiten op aanvragen ouderschapsverlof die aanvangen of doorlopen in 2024 worden gehandhaafd, tenzij de medewerker verzoekt om een nieuw besluit te nemen op basis van de nieuwe regelgeving.

Per 1 juni 2023 gelden andere regels voor betaald ouderschapsverlof.

**C. Verlofopbouw tijdens betaald ouderschapsverlof**

Medewerkers bouwen tijdens betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's volledig vakantieverlof op.

**D. Terugbetalingsverplichting betaald ouderschapsverlof**

Aanvullend op hetgeen is vastgelegd in het principeakkoord vervalt de terugbetalingsverplichting van het betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's voor medewerkers die op of na 1 juni 2023 ontslag nemen of urenvermindering aanvragen

**Inwerkingtreding**

De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is aangepast en treedt in werking met in gang van 2 januari 2023 (bijlage 1) of op de in het artikel aangegeven datum.

**Rechtskrachtbepaling**

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen afspraken en aanpassingen van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 6 van de Bekendmakingswet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,  
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RW', is written over a light blue horizontal line.

Rudolph de Waard,  
Secretaris

Deze circulaire staat ook op [www.wvsv.nl](http://www.wvsv.nl)



## Bijlage bij LOAV-circulaire 23/01

### Bijlage 1 CAR-tekst per 2 januari 2023

#### A. Artikel 1:1 wordt aangevuld met:

bbb Wettelijk betaald ouderschapsverlof: de periode waarin de ambtenaar recht heeft op een uitkering op grond van artikel 6:3 Wazo

#### B. Artikel 3:21 wijzigt en komt als volgt te luiden:

##### 3:21 Reiskostenvergoeding dienstreizen

1. Met ingang van 2 januari 2023 heeft een ambtenaar recht op een kilometervergoeding ter hoogte van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag voor reiskosten die de ambtenaar maakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2<sup>e</sup> klas tarief.
2. Indien de kilometervergoeding als bedoeld in het eerste lid op basis van de voor 2 januari 2023 vastgestelde lokale regeling hoger is, heeft de ambtenaar aanspraak op de kilometervergoeding uit de lokale regeling.
3. Een ambtenaar heeft recht op een vergoeding voor verblijfkosten die zijn gemaakt in het belang van de dienst.

#### C. Artikel 3.22 wijzigt en komt als volgt te luiden:

##### 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

1. Met ingang van 1 april 2023 heeft een ambtenaar voor maximaal 45 kilometer enkele reis recht op een kilometervergoeding ter hoogte van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag minus € 0,10 voor reisbewegingen in het kader van woon-werkverkeer.
2. Indien de kilometervergoeding of het aantal kilometers enkele reis als bedoeld in het eerste lid op basis van de voor 1 april 2023 vastgestelde lokale regeling hoger is dan behoudt de ambtenaar de hogere aanspraken van de lokale regeling.

#### D. In artikel 3:22a wijzigt het eerste lid en komt als volgt te luiden:

##### 3:22a Thuiswerkvergoeding

1. Met ingang van 2 januari 2023 heeft een ambtenaar recht op een vergoeding per thuiswerkdag van € 3,- netto, ongeacht de omvang van de aanstelling, bestaande uit:
  - a. de fiscaal vrijgestelde thuiswerkvergoeding,
  - b. aangevuld met een netto internetvergoeding tot € 3,- netto.

#### E. In artikel 3:28, tweede lid onder b wijzigt het percentage van 6,75% in 8,33%

#### F. Artikel 6:5 wijzigt per 1 januari 2024 en komt als volgt te luiden:

##### Artikel 6:5 Betaald ouderschapsverlof

1. De ambtenaar met ouderschapsverlof heeft voor maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n). Bij een voltijddienstverband is dit 468 uur. Het percentage is:

Salaris	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
≤ het maximum salarisschaal 2	80%
> het maximum van salarisschaal 2 en ≤ het maximum van salarisschaal 4	70%
> het maximum van salarisschaal 4	50%

2. In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar per kind kiezen voor:
- een hoger percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof minder wordt dan 468 uur, of
  - een lager percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof meer wordt dan 468 uur.

Salaris	Keuze percentage van de ambtenaar: 50%	Keuze percentage van de ambtenaar: 70%	Keuze percentage van de ambtenaar: 80%	Keuze percentage van de ambtenaar: 100%
Uren betaald ouderschapsverlof voor 13 weken				
≤ het max. schaal 2	748,8 uur	534,9 uur	468 uur	374,4 uur
> het max. van schaal 2 en ≤ het max. van schaal 4	655,2 uur	468 uur	409,5 uur	327,6 uur
> het maximum van salarisschaal 4	468 uur	334,3 uur	292,5 uur	234 uur

- Vervallen per 1 januari 2024.
- De ambtenaar mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. Het bestuur kan hierover aanvullende regels stellen.
- Vervallen per 1 januari 2024.
- Als uitgangspunt bij het bepalen van het percentage in het tweede lid geldt het salaris van een voltijdienstverband bij aanvang van de opname van het betaald ouderschapsverlof.
- Het recht op betaald ouderschapsverlof is korter dan 13 weken als het betaalde ouderschapsverlof in lid 2 wordt gecombineerd met de Wazo-uitkering geregeld in artikel 6:5b. Dan geldt de volgende rekenformule:

*(x weken recht gedeeld door 13 weken) vermenigvuldigd met het aantal uren als aangegeven in het tweede lid.*

**G. Artikel 6:5:2 wordt gewijzigd per 1 juni 2023 en komt als volgt te luiden:**

**Artikel 6:5:2 Meerlingen**

- Bij twee- of meerlingen bestaat voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.
- De bepaling uit artikel 6:5:7 is van overeenkomstige toepassing indien, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

**H. Artikel 6:5:4 vervalt met ingang van 1 juni 2023;**

**I. Artikel 6:5:5 vervalt met ingang van 1 juni 2023;**

**J. Opgenomen wordt een nieuw artikel 6:5b luidende als volgt:**

**Artikel 6:5b Betaald ouderschapsverlof gecombineerd met Wazo-uitkering**

1. De ambtenaar die tijdens het eerste levensjaar van het kind het betaald ouderschapsverlof in artikel 6.5 combineert met het wettelijk betaald ouderschapsverlof heeft aanspraak op maximaal 9 weken van doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) voor 100%. Voor de resterende periode betaald ouderschapsverlof geldt het bepaalde in artikel 6.5.
2. De lengte van de resterende periode betaald ouderschapsverlof, als in het eerste lid bedoeld, hangt af van het aantal opgenomen weken 100% betaald ouderschapsverlof dat de ambtenaar heeft opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De volgende combinaties zijn mogelijk:

<b>Ouderschapsverlof 100% betaald (CAR en Wazo samen) <i>In het eerste levensjaar kind</i></b>	<b>Betaald ouderschapsverlof artikel 6.5 <i>Vóór het achtste levensjaar kind</i></b>	<b>Totaal</b>
9 weken = 324 uur	4 weken = 144 uur	13 weken = 468 uur
8 weken = 288 uur	5 weken = 180 uur	13 weken = 468 uur
7 weken = 252 uur	6 weken = 216 uur	13 weken = 468 uur
6 weken = 216 uur	7 weken = 252 uur	13 weken = 468 uur
5 weken = 180 uur	8 weken = 288 uur	13 weken = 468 uur
4 weken = 144 uur	9 weken = 324 uur	13 weken = 468 uur
3 weken = 108 uur	10 weken = 360 uur	13 weken = 468 uur
2 weken = 72 uur	11 weken = 396 uur	13 weken = 468 uur
1 week = 36 uur	12 weken = 432 uur	13 weken = 468 uur

3. De ambtenaar kan in afwijking van het eerste en tweede lid kiezen om in het eerste levensjaar van het kind alleen gebruik te maken van het wettelijk betaald ouderschapsverlof zonder de doorbetaling van 100% van zijn salaris en salaristoelage(n). De ambtenaar heeft dan aanspraak op de wettelijke uitkering voor maximaal 9 weken en behoudt aanspraak op betaald ouderschapsverlof voor maximaal 13 weken als bedoeld in artikel 6.5.
4. Bij twee- of meerlingen bestaat voor één kind aanspraak op 100% betaald ouderschapsverlof als bedoeld in het eerste lid.

**K. Artikel 6:9 wordt gewijzigd met ingang van 1 juni 2023 en komt als volgt te luiden:**

**Artikel 6:9 Onbetaald verlof**

1. De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de veiligheidsregio kan het bestuur verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. Het bestuur kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
5. De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het bestuur stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
6. Het bestuur beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het bestuur.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het bestuur het verlof intrekken.

8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het bestuur en de ambtenaar hiermee instemmen.
9. Het bestuur kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.
10. Gedurende de periode van onbetaald verlof bestaat geen aanspraak op salaris, uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
11. Tijdens onbetaald verlof behoudt de ambtenaar de tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering opgenomen in artikel 3.25.
12. Tijdens de eerste drie maanden van onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de ambtenaar en werkgever gelijk aan het bedrag dat conform het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt het onbetaald verlof langer dan drie maanden, dan verhaalt de werkgever met ingang van de vierde maand naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk onbetaald verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
13. Voor de toepassing van lid 12 gelden periodes van onbetaald verlof die elkaar opvolgen binnen een periode van zes weken als één periode.
14. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.

**L. Artikel 6:10 komt met ingang van 1 juni 2023 te vervallen;**

**M. Opgenomen wordt per 1 juni 2023 een nieuw artikel 6:13 luidende als volgt:**

**Artikel 6:13 Aanspraken tijdens onbetaald Wazo-verlof**

1. Tijdens onbetaald Wazo-verlof bestaat geen aanspraak op salaris, uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen
2. Tijdens onbetaald Wazo-verlof krijgt de ambtenaar, in afwijking van lid 1, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.25.
3. Tijdens onbetaald Wazo-verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en de werkgever gelijk aan het bedrag dat conform het Pensioenreglement verschuldigd is.
4. Artikel 6.9 geldt niet voor onbetaald Wazo-verlof.

**N. Opgenomen wordt een nieuw artikel 12:4 luidende als volgt:**

**Artikel 12:4 Werkgeversbijdrage**

1. De veiligheidsregio's betalen de vakcentrales die partij zijn in het LOAV per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage via de werkorganisatie van één van de aangesloten vakcentrales.
2. Het jaarbedrag voor de werkgeversbijdrage is gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), vermenigvuldigd met het aantal medewerkers met een volledig dienstverband dat op 1 januari van dat jaar een aanstelling bij de veiligheidsregio heeft. Voor medewerkers die geen volledig dienstverband hebben geldt de deeltijdfactor in de berekening van het jaarbedrag. Voor brandweervrijwilligers geldt een deeltijdfactor van 0,25.
3. De veiligheidsregio's verstrekken de in lid 1 genoemde werkorganisatie uiterlijk op 1 april een overzicht van het totaal aantal medewerkers op 1 januari van dat lopende kalenderjaar.
4. De werkorganisatie stuurt uiterlijk 1 mei een factuur naar de veiligheidsregio voor het lopende kalenderjaar. De veiligheidsregio betaalt de factuur uiterlijk 1 juni.
5. Bestaande financiële lokale bijdrageregelingen vervallen. De vakcentrales die partij zijn in het LOAV leggen geen nieuwe andere bijdrageregeling voor aan de veiligheidsregio.
6. De vakcentrales doen uiterlijk op 1 april aan de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's opgave van de op 1 januari van dat jaar bij de Veiligheidsregio's werkzame leden waarop de CAR(-UWO) van toepassing is, gesplitst naar brandweervrijwilligers en overig personeel.
7. De vakcentrales die partij zijn in het LOAV zien af van bevoordeling van leden.

**CAR-bijlage per 2 januari 2023: Bijlage IIa**

Salaristabel per 2 januari 2023, nieuwe structuur.

perio- diek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.897	1.938	1.985	2.038	2.094	2.226	2.485	2.829	3.128	3.365
1	1.938	2.000	2.062	2.124	2.189	2.323	2.585	2.939	3.257	3.517
2	1.983	2.061	2.140	2.211	2.284	2.419	2.686	3.049	3.385	3.668
3	2.028	2.123	2.217	2.296	2.379	2.516	2.786	3.160	3.514	3.820
4	2.072	2.184	2.295	2.383	2.474	2.613	2.886	3.270	3.643	3.972
5	2.117	2.246	2.372	2.469	2.568	2.710	2.986	3.380	3.771	4.124
6	2.162	2.307	2.450	2.555	2.663	2.806	3.087	3.492	3.901	4.275
7	2.207	2.368	2.527	2.642	2.758	2.902	3.187	3.602	4.030	4.427
8	2.252	2.430	2.605	2.728	2.853	2.999	3.288	3.712	4.158	4.579
9	2.296	2.491	2.682	2.814	2.948	3.096	3.388	3.823	4.287	4.731
10	2.341	2.553	2.760	2.900	3.042	3.193	3.488	3.933	4.416	4.882
11	2.386	2.615	2.838	2.986	3.137	3.289	3.588	4.043	4.544	5.034

perio- diek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3699	4010	4404	4797	5344	5670	6089	6513	7195	7964
1	3855	4172	4565	4959	5502	5861	6310	6770	7473	8263
2	4010	4333	4727	5118	5660	6053	6531	7027	7751	8561
3	4166	4495	4887	5277	5818	6243	6752	7285	8028	8860
4	4321	4656	5049	5435	5977	6435	6973	7543	8306	9158
5	4477	4818	5207	5594	6135	6626	7194	7800	8584	9457
6	4632	4980	5365	5751	6294	6818	7416	8057	8862	9755
7	4788	5140	5524	5910	6452	7009	7637	8315	9139	10054
8	4943	5298	5682	6068	6611	7201	7858	8572	9417	10352
9	5097	5457	5840	6227	6768	7391	8079	8830	9695	10651
10	5249	5615	5999	6385	6927	7583	8300	9087	9972	10949
11	5402	5773	6157	6544	7085	7774	8521	9345	10250	11248

**CAR-bijlage per 2 januari 2023: Bijlage IIb**

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij veiligheidsregio's per 2 januari 2023

	<i>Jaarvergoeding</i>	<i>uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.</i>	<i>uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</i>	<i>uurbedrag voor langdurig aanwezigheid</i>
1. Aspirant manschap	<b>423</b>	<b>13,06</b>	<b>24,43</b>	<b>16,27</b>
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie  (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdrukker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	<b>423</b>	<b>15,01</b>	<b>28,23</b>	<b>18,80</b>
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	<b>423</b>	<b>16,65</b>	<b>31,23</b>	<b>20,82</b>
4. Bevelvoerder	<b>634</b>	<b>20,88</b>	<b>39,23</b>	<b>26,14</b>
5. Officier van dienst	<b>4.998</b>	<b>0,00</b>	<b>49,98</b>	<b>0,00</b>
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	<b>7.179</b>	<b>0,00</b>	<b>71,79</b>	<b>0,00</b>
7. Commandant van dienst	<b>10.678</b>	<b>0,00</b>	<b>80,11</b>	<b>0,00</b>

**CAR-bijlage per 2 januari 2023: Bijlage IIc**

Gebruteerde vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij veiligheidsregio's per 2 januari 2023

	<i>jaarvergoeding</i>	<i>uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.</i>	<i>uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</i>	<i>uurbedrag voor langdurig aanwezigheid</i>
1. Aspirant manschap	<b>427</b>	<b>13,24</b>	<b>24,84</b>	<b>16,53</b>
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie  (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdrukker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	<b>427</b>	<b>15,08</b>	<b>28,79</b>	<b>19,18</b>
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	<b>427</b>	<b>16,72</b>	<b>31,73</b>	<b>21,16</b>
4. Bevelvoerder	<b>646</b>	<b>20,92</b>	<b>39,82</b>	<b>26,54</b>
5. Officier van dienst	<b>5.093</b>	<b>0,00</b>	<b>50,93</b>	<b>0,00</b>
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	<b>7.308</b>	<b>0,00</b>	<b>73,08</b>	<b>0,00</b>
7. Commandant van dienst	<b>10.880</b>	<b>0,00</b>	<b>81,54</b>	<b>0,00</b>



Bijlage bij LOAV-circulaire 23/01

**Bijlage 2 Tabel doorbetalingspercentages ouderschapsverlof (m.i.v. 1 januari 2024)**

Salaristabel per 2 januari 2023, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.897	1.938	1.985	2.038	2.094	2.226	2.485	2.829	3.128	3.365
1	1.938	2.000	2.062	2.124	2.189	2.323	2.585	2.939	3.257	3.517
2	1.983	2.061	2.140	2.211	2.284	2.419	2.686	3.049	3.385	3.668
3	2.028	2.123	2.217	2.296	2.379	2.516	2.786	3.160	3.514	3.820
4	2.072	2.184	2.295	2.383	2.474	2.613	2.886	3.270	3.643	3.972
5	2.117	2.246	2.372	2.469	2.568	2.710	2.986	3.380	3.771	4.124
6	2.162	2.307	2.450	2.555	2.663	2.806	3.087	3.492	3.901	4.275
7	2.207	2.368	2.527	2.642	2.758	2.902	3.187	3.602	4.030	4.427
8	2.252	2.430	2.605	2.728	2.853	2.999	3.288	3.712	4.158	4.579
9	2.296	2.491	2.682	2.814	2.948	3.096	3.388	3.823	4.287	4.731
10	2.341	2.553	2.760	2.900	3.042	3.193	3.488	3.933	4.416	4.882
11	2.386	2.615	2.838	2.986	3.137	3.289	3.588	4.043	4.544	5.034

80%
70%
50%

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3699	4010	4404	4797	5344	5670	6089	6513	7195	7964
1	3855	4172	4565	4959	5502	5861	6310	6770	7473	8263
2	4010	4333	4727	5118	5660	6053	6531	7027	7751	8561
3	4166	4495	4887	5277	5818	6243	6752	7285	8028	8860
4	4321	4656	5049	5435	5977	6435	6973	7543	8306	9158
5	4477	4818	5207	5594	6135	6626	7194	7800	8584	9457
6	4632	4980	5365	5751	6294	6818	7416	8057	8862	9755
7	4788	5140	5524	5910	6452	7009	7637	8315	9139	10054
8	4943	5298	5682	6068	6611	7201	7858	8572	9417	10352
9	5097	5457	5840	6227	6768	7391	8079	8830	9695	10651
10	5249	5615	5999	6385	6927	7583	8300	9087	9972	10949
11	5402	5773	6157	6544	7085	7774	8521	9345	10250	11248