

Tilburg University

De brandweervrijwilliger onder vuur – over de WNRA, de deel- tijdrichtlijn en taakdifferentiatie

van Rijs, André; Snellenberg, Fenna

Published in:
Over de Grens

Publication date:
2020

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Rijs, A., & Snellenberg, F. (2020). De brandweervrijwilliger onder vuur – over de WNRA, de deel- tijdrichtlijn en taakdifferentiatie. *Over de Grens*, 2020(6), 17-21. [2020-0078].

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

OVER DE GRENS

Vakblad over grensoverschrijdend werken en wonen



Dit artikel wordt u aangeboden door Over de Grens

Over de Grens is hét vakblad voor iedereen die op professioneel vlak te maken heeft met grensoverschrijdend ondernemen, werken en wonen. Met Over de Grens blijft u op de hoogte van ontwikkelingen en achtergronden op het gebied van sociale zekerheid, freelance werk, fiscaliteit, pensioen, arbeidsrecht en vermogen. Internationale aspecten worden vanuit meerdere invalshoeken en met een praktijkgerichte insteek behandeld.

Dit kunt u verwachten van Over de Grens:

- 10 keer per jaar het vakblad - digitaal en/of op papier
- maandelijkse nieuwsbrief met actuele ontwikkelingen
- toegang tot online database
- laatste vier vakbladen offline beschikbaar op tablet.

Kijk voor meer informatie of een (proef)abonnement op <https://www.futd.nl/vakblad/over-de-grens/abonneren/>

© 2020 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Fenna Snellenberg¹ en André van Rijs²

De brandweervrijwilliger onder vuur – over de WNRA, de deeltijdrichtlijn en taakdifferentiatie 2020-0078

Op hetzelfde moment dat het gros van de Nederlanders de klok op 31 december 2019 twaalf uur hoorde slaan, vond er ook een grote verandering plaats binnen het Nederlandse recht. Vanaf 1 januari 2020 is in Nederland het ambtenarenrecht namelijk effectief op de schop gegaan. Op dat moment is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden, welke volgens de memorie van toelichting “een zo groot mogelijke eenvormigheid tussen de rechtspositie van ambtenaren en werknemers” tot stand moet brengen.³ Deze bijdrage focust zich op de rechtspositie van de vrijwillige brandweer. Voor deze groep is de inwerkingtreding van de Wnra namelijk met ten minste een jaar uitgesteld.⁴ Waarom, en wat betekent dit voor de Nederlandse brandweer?

1. De brandweervrijwilliger in Nederland

1.1 De Wet Veiligheidsregio's

Enige kennis van het Nederlandse brandweerstelsel is vereist, wil de problematiek in relatie tot de Wnra volledig te begrijpen zijn. De Wet veiligheidsregio's beschrijft de organisatie, taken en bevoegdheden van de veiligheidsregio's in Nederland. In deze wet zijn de oude Brandweerwet 1985, de Wet geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen en de Wet rampen en zware ongevallen samengevoegd.⁵ Tot deze aanpassing werd besloten op grond van verschillende onderzoeken en adviezen, onder andere naar aanleiding van de vuurwerkramp in Enschede en de café-brand in Volendam: de organisatie van de rampenbestrijding en crisisbeheersing moest beter.⁶ De Wet Veiligheidsregio's bevat landelijke, uniforme minimale kwaliteitsnormen voor de brandweezorg. Door de wetgever is recentelijk een commissie ingesteld die de wet gaat evalueren. Het onderzoeksrapport wordt vóór december 2020 aan de minister voorgelegd.⁷

1.2 Soorten vrijwilligers

In Nederland wordt de brandweezorg opgepakt door zowel beroepskrachten als vrijwilligers. Bijzonder is dat ongeveer 80 procent van het totaal aan operationeel brandweerpersoneel in Nederland vrijwilliger is.⁸ Deze brandweervrijwilligers hebben over het algemeen een andere hoofd baan en doen het brandweerwerk 'erbij'. De motivatie hiervoor komt veelal voort uit het willen bijdragen aan de maatschappij of gemeenschap. Deze

mannen en vrouwen werken feitelijk op oproepbasis, hoewel er wel enige verschillen bestaan tussen de vele kazernes in Nederland. Er zijn grofweg drie verschillende soorten brandweervrijwilligers: de vrijwilliger met het Vrije Instroom Profiel (VIP), het Consignatieprofiel (COP) of het Kazerneringsprofiel (KAP). Deze profielen lopen als het ware op in de mate van verplichtendheid. Waar de VIP-vrijwilliger bij een oproep, ondanks aangegeven beschikbaarheid, niet verplicht is te komen, is de COP-vrijwilliger dat wel. De KAP-vrijwilliger is dat ook, maar is daarnaast ook nog eens gekazerneerd, wat betekent dat de vrijwilliger tijdens de dienst op de kazerne verblijft.⁹ Brandweervrijwilligers volgen dezelfde opleiding als beroepsmedewerkers, en worden daarmee opgeleid dezelfde werkzaamheden te kunnen verrichten. Dit is niet vreemd, want in bepaalde regio's bestaat het brandweerpersoneel uit vrijwel alleen vrijwilligers.

1.3 De CAR-UWO

In principe vervallen alle krachtens de Ambtenarenwet vastgestelde algemeen verbindende voorschriften met de inwerkingtreding van de Wnra.¹⁰ Voor zowel de vrijwillige als de beroepsbrandweer wordt hun rechtspositie echter vooralsnog nog steeds in de CAR-UWO geregeld.¹¹ Deze regeling bevat de arbeidsvoorwaarden voor de ambtenaren in dienst van de gemeenten. Voor de beroepsbrandweer is de CAR-UWO in principe van toepassing zoals deze voor iedere andere gemeentelijke ambtenaar van toepassing zou zijn. Wat betreft vrijwillige brandweer heeft

slechts hoofdstuk 19 van de CAR-UWO betrekking op hun rechtspositie; de overige hoofdstukken worden buiten beschouwing gelaten. Brandweervrijwilligers nemen dus een afwijkende positie in en worden in hoofdstuk 19 van de CAR-UWO van een aantal arbeidsvoorwaarden uitgezonderd, waar de medewerker bij de beroepsbrandweer wel recht op heeft.

2. De betekenis van de Wnra voor de vrijwillige brandweer

2.1 Behoud van de geldende rechtspositie

Met de inwerkingtreding van de Wnra op 1 januari 2020 zijn de vóór dat moment aan ambtenaren verleende aanstellingen van rechtswege omgezet in arbeidsovereenkomsten.¹² Omdat de brandweervrijwilliger in openbare dienst werkzaam is op basis van een ambtelijke aanstelling, is de Wnra in beginsel ook van toepassing op de vrijwillige brandweer, ware het niet dat de werking van deze wet voor de veiligheidsregio's is uitgesteld. Uitgangspunt bij omzetting is behoud van de geldende rechtspositie, dus zoals deze in de CAR-UWO is geregeld (artikel 14 lid 1 Ambtenarenwet 2017). Naast dat er een verschil bestaat binnen de CAR-UWO tussen beroepsmedewerkers en vrijwilligers bij de brandweer, komen een aantal bepalingen uit hoofdstuk 19 van de CAR-UWO ook niet overeen met de rechten en waarborgen die in Nederland gelden voor werknemers. De waarborgen voor werknemers uit bijvoorbeeld titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de Wet arbeid en zorg kennen op dit moment niet hun vertaling in hoofdstuk 19 van de CAR-UWO voor de brandweervrijwilliger. Volledig behoud van de geldende rechtspositie is met de omzetting van de aanstellingen in arbeidsovereenkomsten derhalve niet mogelijk.

2.2 Arbeidsovereenkomst vs. vrijwilligersovereenkomst

Er kan gekozen worden voor het (vóór omzetting) aan de vrijwilligers aanbieden van een ander soort overeenkomst dan een aanstelling of arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld een vrijwilligersovereenkomst. Omdat er dan geen sprake meer is van een aanstelling, wordt deze ook niet van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst. De hierboven genoemde wetten die rechten en waarborgen bevatten voor

de werknemer gelden niet voor vrijwilligers, omdat zij geen werknemers zijn. Pels-Rijcken wijst hier echter op een knelpunt, namelijk dat in dat geval nog steeds sprake kan zijn van werknemerschap.¹³ Omdat de brandweervrijwilliger verplicht is persoonlijk arbeid te verrichten (hij mag en kan zich niet zomaar laten vervangen), er sprake is van een gezagsverhouding en de vergoeding die de vrijwilliger ontvangt meer is dan slechts een onkostenvergoeding,¹⁴ is voldaan aan de criteria uit artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek. Het komt hierbij in principe aan op of de partijen bij totstandkoming een arbeidsovereenkomst hadden beoogd en hoe daaraan vervolgens uitvoering is gegeven,¹⁵ maar wordt voldaan aan de drie criteria, dan staat de aanvankelijke kwalificatie van werkzaamheden als vrijwilligerswerk overigens niet in de weg aan het aannemen van een arbeidsovereenkomst. Het is daarbij eveneens niet relevant op welke manier het loon wordt betaald.¹⁶ Ook medewerkers met een fictieve arbeidsovereenkomst zijn werknemers, en kunnen dus een beroep doen op de eerder genoemde waarborgen.

3. De betekenis van de Deeltijdrichtlijn voor de vrijwillige brandweer

3.1 Vergelijkbare werknemers

Ook los van de Wnra speelt het een en ander in relatie tot de vrijwillige brandweer. Pels Rijcken is al eerder genoemd, en in hetzelfde rapport concluderen zij dat er "een reëel risico bestaat dat elementen in de (huidige) rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de normen uit Europese en internationale regelgeving".¹⁷ Zoals eerder beschreven zijn de arbeidsvoorwaarden voor brandweervrijwilligers en beroepsbrandweermedewerkers niet gelijk, ondanks dat zij hetzelfde zijn opgeleid en dezelfde werkzaamheden uitvoeren. Hier wordt de Deeltijdrichtlijn relevant. Het HvJ EU heeft recentelijk geoordeeld dat de Belgische brandweervrijwilliger Matzak gezien moet worden als een werknemer in de zin van de Arbeidstijdenrichtlijn. Het feit dat hij volgens Belgisch recht als 'vrijwilliger' wordt gekwalificeerd, doet daar niets aan af.¹⁸ Aannemelijk is dat deze denklijn kan worden doorgetrokken naar de Deeltijdrichtlijn.¹⁹ Op grond van deze richtlijn mogen deeltijdwerkers in beginsel niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare werknemers die op voltijdbasis werken, enkel en

alleen omdat zij in deeltijd werkzaam zijn. Dit is slechts anders indien voor het verschil in behandeling een objectieve rechtvaardiging bestaat (Clausule 4 Deeltijdrichtlijn).

De afwijking in de arbeidsvoorwaarden zoals in de CAR-UWO voor de brandweervrijwilliger, of eigenlijk 'vrijwilliger', is dus niet geoorloofd als zij vergelijkbaar zijn met de beroepsmedewerker. Omdat zij dezelfde opleiding hebben en dezelfde werkzaamheden uitvoeren, is die vergelijkbaarheid erg aannemelijk. Met onder andere een verwijzing naar diezelfde werkzaamheden en het *O'Brien*-arrest²⁰, komt Pels Rijcken tot de conclusie dat tussen de vrijwilliger en beroepsmedewerker bij de brandweer inderdaad vergelijkbaarheid bestaat. Hierbij speelt mee dat de brandweertaken in bepaalde Veiligheidsregio's door (vrijwel) alleen brandweervrijwilligers worden opgepakt, wat betekent dat volgens Pels Rijcken sprake is van een inherente vergelijkbaarheid ten aanzien van de werkzaamheden.²¹ Berkeljon en Christe worden hier ook genoemd, die in relatie hiertoe zelfs aangeven dat de brandweervrijwilliger per saldo altijd te beschouwen is als betaalde oproepkracht.²²

Ook het feit dat de brandweervrijwilliger, althans de VIP-vrijwilliger, geen gehoor hoeft te geven aan een oproep, kan volgens Pels Rijcken niet leiden tot een onvergelijkbare positie tussen de beroeps- en vrijwillige brandweer. Er wordt daarbij verwezen naar het *Wippel*-arrest, waarin werd geoordeeld dat geen sprake was van vergelijkbare situaties, omdat de voltijdmedewerkers in tegenstelling tot mevrouw Wippel niet de keuze hadden werk te aanvaarden of te weigeren (de 'opt-out').²³ Hoewel dit arrest volgens Pels Rijcken een "aanknopingspunt" kan bieden als het tot een juridische procedure komt, kan het niet leiden tot de conclusie dat sprake is van onvergelijkbaarheid, puur vanwege het feit dat de VIP-vrijwilliger een opt-out mogelijkheid kent. Dit omdat mevrouw Wippel geen enkele andere verplichtingen kende, terwijl de brandweervrijwilliger wel degelijk moet voldoen aan eisen zoals trainingen, oefeningen en keuringen en hij ongeacht opkomst een jaarvergoeding ontvangt.

3.2 Objectieve rechtvaardiging

Naar aanleiding van het rapport van Pels Rijcken is in opdracht van de Minister van Justitie en Veiligheid een opvolgend onderzoek gestart.

Onderdeel hiervan is onderzoeken of er mogelijkheden zijn om af te wijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging.²⁴ Verburg concludeert dat de huidige inrichting en werkwijze ten aanzien van vrijwilligheid bij de brandweer binnen het juridische kader niet behouden kan blijven en er zijn geen mogelijkheden zijn om af te wijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging.²⁵ Hierbij kan als voornaamste argument worden gewezen op de toename aan kosten met betrekking tot de vrijwillige brandweer. Budgettaire overwegingen mogen echter geen rol spelen in de weegschaal van de rechtvaardiging voor ongelijkheid.²⁶ Het voorgaande betekent dat de (huidige) brandweervrijwilliger recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden als zijn beroepscollega. Dit betekent concreet dat twee richtingen denkbaar zijn: gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden of onderscheid creëren tussen de groepen brandweerm medewerkers.

4. De Denkrichting: onderscheid tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers

4.1 Taakdifferentiatie

Het onderzoek in opdracht van het Ministerie van Justitie en Veiligheid focus zich inmiddels op het aanpassen van de organisatiestructuur van de brandweer, op zodanige wijze dat geen sprake meer is van strijdigheid met de wet- en regelgeving. De Denktank Rechtspositie Brandweervrijwilligers tracht een fundamenteel onderscheid te maken tussen de vrijwilligers en de beroepsmedewerkers: de tweede richting. Door een doorslaggevend onderscheid te creëren tussen verplicht en onverplicht, door onderscheid te maken in type repressieve brandweertaken, door het takenpakket van de beroepsbrandweer uit te breiden en door een verschil te maken in de opleidingsduur en -zwaarte voor vrijwilligers respectievelijk beroepsmedewerkers moet worden bewerkstelligd dat de vergelijkbaarheid tussen de beroepsmedewerkers en vrijwilligers wordt weggenomen.²⁷

Gedacht wordt aan verschillende typen brandweerkazernes, waarbij de hoofdtypen de vrijwillige kazerne, de basiskazerne parttime-beroeps en de basiskazerne beroeps zijn. Binnen een vrijwillige kazerne werken vrijwilligers die slechts de basisbrandweertaken uitvoeren dan wel zich op één taak hebben gespecialiseerd. Er bestaat geen mogelijkheid tot verplichte

beschikbaarheid. Omdat specialistische inzet in het kader van dit type kazerne moet komen vanuit een andere kazerne, wordt aanvaard dat voor de inzet van deze taken een langere opkomsttijd geldt dan voor de inzet van basistaken. De basiskazerne parttime-beroeps is een kazerne met medewerkers die parttime in dienst zijn van de brandweer en dus een andere hoofdbetrekking kunnen hebben. Zij kunnen daarmee verplicht worden tot consignatie of kazernering en voeren naast basistaken ook specialistische taken uit. De basiskazerne beroeps bestaat uit beroepsmedewerkers die eveneens naast de basistaken ook specialistische taken uitvoeren. Zij zijn verantwoordelijk voor de basistaken in de lokale omgeving en kunnen voor specialistische werkzaamheden in een breder gebied worden ingezet.²⁸

4.2 Problematiek rondom opkomst en werving

Los van de problematiek rondom de Deeltijdrichtlijn (en de Wnra), spelen bij de vrijwillige brandweer ook dilemma's rondom opkomst en werving.²⁹ Mensen werken steeds vaker buiten de woonplaats, wat het vinden van vrijwilligers die overdag beschikbaar zijn steeds moeilijker maakt. Er heerst dan ook al langer de opvatting dat het bestaande organisatie-model niet voldoende toekomstbestendig is.³⁰ Dit heeft niet alleen te maken met juridische ontwikkelingen, maar ook op demografisch en maatschappelijk vlak spelen trends die niet verenigbaar lijken met het huidige stelsel.³¹ Daarbij kan gedacht worden aan ontwikkelingen als globalisering en lokalisering, individualisering van de samenleving en de toenemende druk op de combinatie van werk, gezin en vrijwilligerswerk.³² Hoewel zeker niet iedereen enthousiast is over de plannen van de Denktank,³³ is taakdifferentiatie eerder benoemd als mogelijkheid om de belastbaarheid van vrijwilligers in balans te houden.³⁴

5. Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, taakdifferentiatie, of toch beide?

Er is dus van alles gaande bij de brandweer. Er wordt nu gefocust op taakdifferentiatie, maar men kan zich in het licht van de toekomstbestendigheid van het stelsel ook afvragen of vrijwilligheid nog wel de juiste weg is (wat het uitgangspunt is van de taakdifferentiatie) en of ombouw naar een volledige beroepsorganisatie niet meer uitkomsten biedt. Daarmee kan meer verplicht worden, waardoor meer gewaarborgd kan

worden (bijvoorbeeld door een gegarandeerde opkomst in het kader van opkomst), en zal tegelijkertijd voldaan worden aan de vereisten van arbeidsrechtelijke en -voorwaardelijke gelijkheid. Daarnaast geldt in principe nog steeds dat op het moment de Wnra voor de veiligheidsregio's in werking treedt, de aanstellingen van zowel de beroepsmedewerker als de vrijwilliger worden omgezet in een arbeidsovereenkomst. Taakdifferentiatie kan bovendien ook samengaan met werknemerschap; belastbaarheid kan tenslotte ook in die situatie een rol blijven spelen.

Ook moet worden opgemerkt dat op het moment er sprake is van een (fictieve) arbeidsovereenkomst, de 'vrijwilligers' recht hebben recht op de rechten en waarborgen die gelden voor werknemers, bijvoorbeeld in het kader van ziekte, ook indien hun positie niet meer vergelijkbaar is met die van de beroepsmedewerker. Als het doel blijft de rechtspositie behouden zoals deze nu nog op basis van de CAR-UWO is, is een arbeidsovereenkomst daarom niet de uitkomst. Daarnaast geldt in het algemeen dat slechts een onderscheid in taken of het aanbieden van een vrijwilligersovereenkomst niet per definitie leidt tot de conclusie dat er geen sprake is van een (fictieve) arbeidsovereenkomst. Daarvoor hoeft immers slechts te worden voldaan aan de vereisten van loon, gezag en persoonlijke arbeid, waaraan bij de huidige inrichting in ieder geval hoogstwaarschijnlijk wordt voldaan. Een andere invulling geven aan de taakverdeling, verandert niet per direct iets aan de aanwezigheid van de drie vereisten voor arbeidsovereenkomsten.

6. Slot

De problematiek met betrekking tot de vrijwillige brandweer kent dus vele aspecten. En taakdifferentiatie of niet, feit blijft dat Nederland op dit moment afhankelijk is van de vrijwilligers om een goede inzet van de brandweer mogelijk te maken. Deze afhankelijkheid maakt het moeilijk om keuzes te maken. Ook moeten we niet vergeten dat brandweervrijwilligers diep zijn geworteld in de gemeenschap en met veel passie en plezier hun brandweerwerk doen. Het onderzoek van de Denktank is nog in volle gang en de precieze invulling van de taakdifferentiatie is nog niet bekend. Laten we eerst dat rapport afwachten en dan een goede toekomstgerichte keuze maken.

Noten:

1. F. Snellenberg is student Rechtsgeleerdheid aan de Universiteit van Tilburg en schrijft een arbeidsrechtelijke master-scriptie over dit onderwerp.
2. Mr. A.D.M. van Rijs is docent verbonden aan de Universiteit van Tilburg en is werkzaam bij de Vakgroep Sociaal recht en Sociale Politiek.
3. Kamerstukken II 2010/11, 32550, nr. 3, p. 1.
4. Kamerstukken II 2018/19, 35073, nr. 3, p. 29-30.
5. Kamerstukken II 2006/07, 31117, nr. 3, p. 6.
6. Kamerstukken II 2006/07, 31117, nr. 3, p. 24.
7. Artikel 4 Instellingsregeling Commissie evaluatie Wet veiligheidsregio's.
8. CBS overzicht 20/6/2019 – Brandweerpersoneel; beroeps, vrijwilligers, rangniveau, opleiding, regio.
9. G.J. Bosland e.a., Vrijwillig dienen en verdienen. Onderzoek naar bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers, Utrecht: Berenschot 2011, p. 16-17.
10. Artikel 17 lid 1 Ambtenarenwet 2017 jo. artikel 11.2 lid 4 Aanpassingswet Wnra.
11. Artikel 11.2 lid 4 Aanpassingswet Wnra.
12. Artikel 14 Ambtenarenwet 2017.
13. Rechtspositie brandweervrijwilligers in het kader van Europees- en internationaalrechtelijke regels, p. 85, bijlage bij Kamerstukken II 2018/19, 29517, nr. 153.
14. HR 12 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3681 (Huize Bethesda/Van der Vlies).
15. HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen/Schroevers).
16. HR 12 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3681 (Huize Bethesda/Van der Vlies).
17. Rechtspositie brandweervrijwilligers in het kader van Europees- en internationaalrechtelijke regels 2018, p. 53, bijlage bij Kamerstukken II 2018/19, 29517, nr. 153.
18. HvJ EU 21 februari 2018, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82 (Matzak).
19. L.G. Verburg, Oplossingsrichtingen tot het behouden van de brandweervrijwilligheid (de huidige inrichting en werkwijze ten aanzien van vrijwilligheid bij de brandweer) binnen de bestaande juridische kaders 2019, p. 3, bijlage bij Kamerstukken II 2018/19, 29517, nr. 170.
20. HvJ EU 1 maart 2012, C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110 (O'Brien).
21. Rechtspositie brandweervrijwilligers in het kader van Europees- en internationaalrechtelijke regels 2018, p. 22.
22. Y. Berkeljon & D. Christe, 'Vrijwilligerswerk, de stille reserve van onze welvaartsstaat. Rechtspositionele aspecten van opmerkelijk verschijnsel', NJB 2011/672, p. 801.
23. HvJ EU 12 oktober 2004, C-313/02, ECLI:EU:C:2004:607 (Wippel).
24. Kamerstukken II 2018/19, 29517, nr. 168, p. 2.
25. L.G. Verburg, Oplossingsrichtingen tot het behouden van de brandweervrijwilligheid (de huidige inrichting en werkwijze ten aanzien van vrijwilligheid bij de brandweer) binnen de bestaande juridische kaders 2019, p. 3, bijlage bij Kamerstukken II 2018/19, 29517, nr. 170.
26. Zie HvJ EU 1 maart 2012, C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110 (O'Brien); HvJ EU 22 april 2010, C-486/08, E-CLI:EU:C:2010:215 (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Tirol).
27. Taakdifferentiatie brandweer. Taakdifferentiatie tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers, p. 6-8, bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29517, nr. 184.
28. Notitie Een toekomstbestendige brandweer: een zaak van vrijwilligers en beroeps, Denktank Rechtspositie Brandweervrijwilligers 2019, p. 6.
29. T. Verbruggen, 'Vrijwillige brandweer onder druk: 'Geluk als we met zes man uitrukken'', NOS.nl 30 april 2019.
30. Zie ook het landelijke Programmaplan vrijwilligheid, Kamerstukken II 2018/19, 29517, nr. 144, p. 3-4.
31. Zie Definitief Programma Vrijwilligheid 2018, bijlage bij Kamerstukken II 2018/19, 29517, nr. 144.
32. Zie Vrijwilliger bij de brandweer. Visie van, voor en door vrijwilligers bij de brandweer, Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers en Brandweer Nederland 2013.
33. 'Nu al twijfels over plan om vrijwillige brandweer te behouden', NOS.nl 8 december 2019.
34. Veranderen doen we samen – Visie brandweervrijwilligers (versie 2.0), Venlo: Veiligheidsregio Limburg-Noord 2014, p. 18; Visie vrijwilligheid 2.0 – Richtinggevende visie ten aanzien van vrijwilligheid binnen Brandweer Hollands Midden, Leiden: Veiligheidsregio Hollands Midden 2014, p. 12.