

Kan het wat minder?

De gevolgen van wet- en regelgeving op
het vrijwilligerswerk

Een inventarisatie van wetten en regelingen
die belastend zijn voor het vrijwilligerswerk

Auteur(s): Rene Edinga, Ronald
Hetem en Monique van der Meulen

© CIVIQ, 24 mei 2004

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	31
2.	Onderzoekopzet	34
3.	Relevante wetten en regelingen en hun knelpunten.....	36
3.1.	Vrijwilligerswerk voor iedereen	36
3.2.	Vrijwilligersorganisaties als werkgever	39
3.3.	Vrijwilligersorganisaties in hun maatschappelijke context.....	44
3.4.	De vrijwilligersorganisatie als ondernemer	48
3.5.	Vrijwilligersorganisaties en aansprakelijkheid	50
3.6.	Inventarisatie helpdesk	51
4.	De meest knellende wetten en regelingen	52
4.1.	Top 10 Knellende wetten en regelingen.....	52
4.2.	Overige aandachtspunten.....	52
4.3.	Sectorale verschillen.....	53
5.	Samenvatting en conclusies	54
5.1.	Belastende wetten en hun knelpunten	54
5.2.	Belasting toegenomen?	55
5.3.	Gevolgen van de toegenomen belasting	56
6.	Aanbevelingen.....	57

Bijlagen

- Bijlage 1: Wetten/regelingen plus knelpunten
Bijlage 2: Resultaten quickscan
Bijlage 3: Respondenten quickscan

1. Inleiding

Vrijwilligerswerk is van groot maatschappelijk belang. Dat vinden organisaties, vrijwilligers, maar ook de landelijke overheid. Vrijwilligers en hun organisaties leveren een onmisbare bijdrage aan de leefbaarheid van de samenleving. Een samenleving die er heel anders uit zou zien zónder die bijdrage. Het is dus belangrijk om het vrijwilligerswerk te stimuleren, te ondersteunen en te versterken. Toch maken beleidsmakers en politici het de vrijwilligers en hun organisaties soms ongewild moeilijk. Bij het opstellen van wet- en regelgeving wordt niet altijd rekening gehouden met de gevolgen van deze maatregelen voor het vrijwilligerswerk. Vrijwilligers en hun organisaties ervaren steeds vaker knelpunten als gevolg van, al dan niet voor hen bedoelde, wetten en regelingen.

Vanzelfsprekend zijn wetten en regels noodzakelijk en nuttig. Ze leggen vast hoe we in de samenleving maatschappelijke ontwikkelingen willen sturen en ze voorkomen ook eventuele nadelige gevolgen van deze ontwikkelingen. De afgelopen jaren is het aantal eisen waaraan bedrijven en organisaties moet voldoen echter sterk toegenomen. Hoewel vrijwilligersorganisaties niet de primaire doelgroep zijn van deze wetten en regels, moeten ook zij zich hieraan houden. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan vrijwilligers en hun organisaties, waar steeds moeilijker aan kan worden voldaan. En dit heeft vanzelfsprekend invloed op het vrijwilligerswerk zelf.

Gisteren

Deze toename aan wet- en regelgeving en de directe en indirecte gevolgen hiervan voor het vrijwilligerswerk, vormden de directe aanleiding voor de motie Dankers in 2000. Deze motie verzocht de regering te onderzoeken of het mogelijk was een vrijwilligerstoets in te voeren bij wetgeving en beleidsontwikkeling. Op deze manier zou bij de ontwikkeling van nieuw beleid en aanpassingen in het bestaande beleid meer aandacht komen voor de effecten op het vrijwilligerswerk

De Raad voor de Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) is gevraagd de mogelijkheden van deze vrijwilligerstoets te onderzoeken. In haar rapport concludeerde de raad dat de introductie van een algemene vrijwilligerstoets, in de politieke ambtelijke betekenis van het woord, geen oplossing biedt voor het signaleren van knelpunten voor het vrijwilligerswerk in wetgeving en beleidsontwikkeling. Het is volgens de RMO erg moeilijk, en misschien wel onmogelijk, om criteria op te stellen voor een beleidstoets¹ omdat het vrijwilligerswerk zo breed en diffuus door de samenleving plaatsvindt.

De RMO pleitte wel voor het beoordelen van beleidsvoornemens en voor het intensiveren van onderzoek naar de relatie tussen die voornemens en het vrijwilligerswerk. Bovendien zou er een betere informatievoorziening moeten komen over de gevolgen van wetgeving en beleid voor de vrijwilligerssector. Dit advies is door het toenmalige kabinet overgenomen, aangevuld met een aantal instrumenten om de oplopende problemen met wet- en regelgeving in het vrijwilligerswerk te beperken. In een brief aan de Kamer² stelde het kabinet de volgende drie oplossingsrichtingen voor:

¹ RMO advies , Alert op vrijwilligers.

² Tweede Kamer, Vergaderjaar 2000-2001, 26 477, nr. 7

1. een interdepartementale werkgroep die nieuw beleid en wet- en regelgeving gaat beoordelen op de gevolgen voor het vrijwilligerswerk;
2. gesprekken met het IPO en de VNG over de beoordeling van beleidseffecten op lokaal niveau;
3. meer aandacht voor voorlichting van de sector door landelijke instellingen.

Vandaag

Vier jaar later ervaren vrijwilligers en hun organisaties nog steeds in toenemende mate knelpunten als gevolg van beleidsontwikkelingen en regelgeving. De doelstelling om de aandacht voor het vrijwilligerswerk bij beleidsontwikkelingen te vergroten, is nog niet gehaald. De voorgestelde interdepartementale werkgroep is er uiteindelijk niet gekomen door gebrek aan draagvlak bij de verschillende departementen. Aandacht voor de beleidseffecten op het vrijwilligerswerk op lokaal niveau heeft voor de VNG en het IPO geen prioriteit en is ondergebracht bij de commissie Lokaal Vrijwilligersbeleid. Tot slot verloopt de informatievoorziening door landelijke instellingen eenzijdig en per sector. Dit laatste benadrukt eerder de veelheid aan regeltjes dan dat het oplossingen biedt.

Voldoende aanleiding voor CIVIQ om opnieuw aandacht te vragen voor dit onderwerp. Vrijwilligerswerk speelt een belangrijke rol binnen de samenleving, maar kan deze alleen blijven vervullen als bestaande wetten en regels zo min mogelijk beperkingen en knelpunten veroorzaken. Hoe kun je dit bij beleidsontwikkeling en het uitvoeren van bestaand beleid realiseren?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is eerst inzicht nodig in de knelpunten die vrijwilligers en hun organisaties ervaren rondom wet- en regelgeving. Zoals de RMO al eerder aangaf, is het vrijwilligerswerk erg breed en diffuus. Elke willekeurige vrijwilligersorganisatie heeft al snel te maken met een tiental wetten en regelingen. Al naar gelang haar werkzaamheden en activiteiten komt hier nog een aantal wetten en regelingen bij, dat specifiek geldt voor de eigen sector, activiteiten of de context waarin het werk wordt uitgevoerd. Hiermee komt het aantal wetten en regelingen voor het totale vrijwilligerswerk al snel op een veelvoud uit.

Zonder volledig te willen zijn, geeft dit rapport een overzicht van een wetten en regelingen die veel voorkomende knelpunten veroorzaken in het vrijwilligerswerk. Door gebruik te maken van eerdere onderzoeken en bestaande informatie over dit onderwerp, aangevuld met een quickscan onder landelijke organisaties, hoopt CIVIQ de belangrijkste en meest voorkomende knelpunten in beeld te hebben gebracht.

Morgen

Met de inventarisatie hoopt CIVIQ een aanzet en een basis te geven voor meer aandacht voor het vrijwilligerswerk bij het opstellen van nieuw beleid. Meer aandacht bij de landelijke overheid, de provinciale en de lokale overheid. Op basis van de resultaten kunnen knelpunten gekoppeld worden aan regels en daarmee aan beleidsterreinen. Overheden krijgen op deze manier concrete handvaten om in de uitvoering van het beleid rekening te houden met het vrijwilligerswerk.

Uiteindelijk zouden vrijwilligers en hun organisaties door deze nieuwe blik van beleidsmakers meer mogelijkheden moeten krijgen om hun rol binnen de maatschappij zo goed mogelijk te blijven vervullen.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft hoe de inventarisatie van de knelpunten binnen wet- en regelgeving tot stand is gekomen. Daarna volgt in hoofdstuk 3 de eerste inventarisatie: een overzicht van de relevante wetten en regelingen en hun knelpunten voor het vrijwilligersveld. In hoofdstuk 4 wordt de inventarisatie aan de hand van de quickscan verder onderbouwd. Een samenvatting van de gehele inventarisatie vindt u in hoofdstuk 5, aangevuld met een aantal conclusies. Tot slot volgt hoofdstuk 6 met daarin de aanbevelingen.

Ten ondersteuning van het rapport zijn de volgende bijlagen opgenomen:

- Bijlage 1, ***Wetten/regelingen plus knelpunten***.
- Bijlage 2, ***Resultaten quickscan***: geeft een overzicht van de wetten en regelingen waarbij vrijwilligersorganisaties aangeven knelpunten te ervaren.
- Bijlage 3, ***Respondenten quickscan***: bevat de namen van de organisaties die gereageerd hebben tijdens de quickscan.

2. Onderzoekopzet

Dit rapport heeft als doel de belangrijkste knelpunten in de wet- en regelgeving voor het vrijwilligerswerk te inventariseren. Er is gekozen voor een inventarisatie omdat het, gezien de diversiteit binnen het vrijwilligerswerk, niet mogelijk is om een compleet overzicht te geven van alle knelpunten. De resultaten vormen echter wel een goede aanzet om beleidsmakers meer bewust te maken van het effect van wet- en regelgeving op vrijwilligers en hun organisaties.

Bij de inventarisatie dienden de volgende vragen als uitgangspunt:

1. Welke wetten en regelingen veroorzaken knelpunten voor vrijwilligers en hun organisaties?
 - a. Welke wetten en regelingen zorgen voor de meeste knelpunten?
 - b. Waar bestaan die knelpunten uit?
2. Heeft de vrijwilligerssector te maken met een toegenomen belasting als gevolg van wet- en regelgeving?
3. Welke aanknopingspunten geeft de inventarisatie voor het beperken van de knelpunten als gevolg van wet- en regelgeving?

In de zoektocht naar antwoorden op de hierboven gestelde vragen is ervoor gekozen de knelpunten voor het vrijwilligerswerk zowel kwantitatief als kwalitatief in beeld te brengen. Voor het kwalitatieve gedeelte is gebruik gemaakt van bestaande informatie en de ervaringen en kennis bij de CIVIQ **Helpdesk voor het vrijwilligerswerk**. Het kwantitatieve gedeelte is uitgevoerd in de vorm van een **quickscan** onder landelijke vrijwilligersorganisaties.

Kwalitatieve onderdeel

In eerdere onderzoeken is reeds aandacht besteed aan knelpunten in wet- en regelgeving voor het vrijwilligerswerk. Zo heeft het NOC*NSF in 2000 onderzoek laten doen naar knelpunten in wet- en regelgeving binnen de sport³ en samen met Ernst & Young een witboek over dit onderwerp uitgebracht⁴. Scouting Nederland gebruikt de website www.speelruimte.scouting.nl om scoutinggroepen te informeren over wet- en regelgeving en hen oplossingen te bieden voor knelpunten.

Verder is voor het kwalitatieve onderdeel gebruik gemaakt van de telefonische **Helpdesk voor het vrijwilligerswerk**, een onderdeel van het informatiecentrum van CIVIQ. Vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties kunnen hier terecht met allerlei vragen rond vrijwilligerswerk. Uit de jaarlijkse rapportage over de gestelde hulpvragen blijkt dat een aanzienlijk deel betrekking heeft op beleid, wetten en regelingen. Voor dit onderzoek zijn de vragen vanaf 2000 gebruikt.

³ Een zware wissel?, Onderzoek naar wet en regelgeving voor vrijwilligers in de sport, Diopter 2001

⁴ Witboek over wet en regelgeving in de sport, Ernst en Young en NOC*NSF

Kwantitatieve onderdeel

Als aanvulling op de kwalitatieve informatie is een digitale quickscan uitgezet onder 259 leden van de Vereniging NOV en relaties van CIVIQ. De doelgroep van de quickscan bestond uit landelijke vrijwilligersorganisaties, sectorale koepels van vrijwilligersorganisaties en landelijke ondersteuningsfuncties/kenniscentra die sterk betrokken zijn bij vrijwillige inzet. Enkele organisaties binnen deze groep zijn op regionaal of op lokaal niveau actief.

Aan deze groep organisaties werd de volgende vraag voorgelegd (met een inleidende en verklarende tekst):

Welke wetten en regelingen leveren uw organisatie/sector de meeste/grootste knelpunten op?

Noem maximaal 5 wetten of regelingen, met per wet/regeling de specifieke knelpunten. Maak gebruik van onderstaande tabel en wees a.u.b., in steekwoorden, zo concreet mogelijk.

De geadresseerden werd gevraagd binnen twee weken digitaal te reageren. Aan het einde van deze periode is een digitale herinnering gestuurd. De totale responstijd betrof 4 weken. In totaal zijn 57 reacties binnengekomen: een respons van ruim 22%. Binnen deze groep van 57 organisaties zijn 12 reacties niet meegenomen in de analyse. Bij vijf respondenten ontbrak een inhoudelijke reactie en zeven organisaties (12%) gaven aan geen knelpunten te ervaren. Tenslotte vermeldde één organisatie binnenkort op te gaan in een andere: dit vanwege de bezuinigingen op landelijke ondersteuningsorganisaties. De uiteindelijke resultaten van de quickscan zijn om bovengenoemde redenen gebaseerd op 44 organisaties.

3. Relevante wetten en regelingen en hun knelpunten

Het vrijwilligersveld is erg breed. Organisaties variëren onder andere in type, sector en aard van de werkzaamheden. Dit maakt het moeilijk een eenduidige en overzichtelijke indeling te maken van wetten en regelingen waar het vrijwilligerswerk mee te maken heeft. Sommige regelingen hebben betrekking op de individuele vrijwilliger, terwijl andere zich op de organisatie richten. Daarnaast bestaat er sectorspecifieke wet- en regelgeving die slechts voor een deel van de organisaties van toepassing is. Ook het wel of niet beschikken over eigen accommodaties en betaalde krachten is van invloed.

In dit hoofdstuk is gekozen voor een indeling op basis van de *maatschappelijke rol* die vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties in de samenleving hebben. Dit heeft geleid tot de volgende categorieën wet- en regelgeving:

1. **Vrijwilligerswerk voor iedereen;** wet- en regelgeving die gericht is op deelname van vrijwilligers uit zogenoemde specifieke doelgroepen en de toegankelijkheid van het vrijwilligerswerk in het algemeen
2. **Vrijwilligersorganisaties als werkgever;** wetten en regels die betrekking hebben op de arbeidsverhoudingen binnen organisaties en de verplichtingen van organisaties ten aanzien van hun (vrijwillige) medewerkers
3. **Vrijwilligersorganisaties in hun maatschappelijke context;** wet- en regelgeving op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu
4. **De vrijwilligersorganisatie als ondernemer;** wetten en regels die betrekking hebben op inkomsten, belastingen en overige financiële aangelegenheden
5. **Vrijwilligerorganisaties en aansprakelijkheid;** wet- en regelgeving op het gebied van de verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid van organisaties en hun vrijwilligers

Hieronder worden wetten en regelingen genoemd die passen bij bovenstaande clusters. Na een korte uitleg wordt ingegaan op knelpunten die het vrijwilligersveld ervaart binnen deze wet- en regelgeving. In bijlage 1 is een samenvattend schema opgenomen: *Wetten/regelingen plus knelpunten*.

3.1. Vrijwilligerswerk voor iedereen

3.1.1. Sociale wetgeving

Vanwege de nieuwe *Wet Werk en Bijstand* mogen gemeenten mensen die (langdurig) in de bijstand zitten, twee jaar lang een stimuleringspremie geven voor hun inzet om betaald werk te vinden. Deze premie geldt ook voor reïntegratietrajecten waarbij mensen vrijwilligerswerk doen als opstap naar een betaalde baan. Door te werken als vrijwilliger krijgt iemand meer arbeidservaring en vaak ook meer zelfvertrouwen om later weer in een betaalde functie actief te zijn.

Vrijwilligers die een dergelijke stimuleringspremie krijgen, kunnen echter geen onkostenvergoeding krijgen zonder dat dit fiscale gevolgen heeft of de hoogte van hun uitkering beïnvloedt. In de praktijk zie je hierdoor aan de ene kant vrijwilligers die een premie krijgen van de gemeente en aan de andere kant vrijwilligers die een vaste (forfaitaire) onkostenvergoeding krijgen van de vrijwilligersorganisatie. Een onduidelijke situatie die versterkt wordt, omdat de stimuleringspremie maar twee jaar door de gemeente mag worden betaald.

Gemeenten verschillen bovendien in de uitvoering van de wet. Waar vrijwilligers in de ene gemeente een premie krijgen, moet men het in andere gemeenten zonder premie doen. Er kunnen ook grote verschillen bestaan in de hoogte van de forfaitaire onkostenvergoeding en de stimuleringspremie. Erg verwarrend dus als je als organisatie iemand in het kader van sociale activering wilt aannemen als vrijwilliger.

3.1.2. Uitkeringsinstanties

In het beleid van uitkeringsinstanties moeten uitkeringsgerechtigden beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. In dit kader ontbreekt echter uniform beleid als het gaat om vrijwilligerswerk. Of iemand wel of geen vrijwilligerswerk mag doen naast zijn uitkering, is dan afhankelijk van de persoon die het dossier in beheer heeft.

Aan de andere kant worden langdurig werkelozen in het kader van sociale activering juist weer gestimuleerd om vrijwilligerswerk te doen. Vrijwilligers en organisaties weten daardoor niet waar ze aan toe zijn.

3.1.3. Asielzoekers

Asielzoekers mogen vrijwilligerswerk doen, maar voor hen gelden andere regels dan voor overige vrijwilligers. De meeste organisaties kennen deze regels niet en lopen daardoor een grotere kans op overtredingen.

Asielzoekers mogen alleen vrijwilligerswerk doen bij organisaties die beschikken over een zogenoemde vrijwilligersverklaring. Deze verklaring moet aangevraagd worden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Als er al asielzoekers actief zijn bij de organisatie als vrijwilliger, hoeft er voor een nieuwe asielzoeker bij hetzelfde werk niet opnieuw toestemming gevraagd te worden. De toestemming is gebonden aan de organisatie en het soort werk, niet aan de persoon. Zonder vrijwilligersverklaring is het verboden voor organisaties om asielzoekers werk aan te bieden. De drempel om vrijwilligerswerk te doen, is voor hen hierdoor hoog.

3.1.4. Onderscheid betaald werk en vrijwilligerswerk

In de sociale wetgeving is opgenomen dat vrijwilligerswerk betaald werk niet mag verdringen. Deze toevoeging suggereert dat er een strak onderscheid bestaat tussen betaald werk en vrijwilligerswerk. Uit hulpvragen van de helpdesk blijkt echter dat een eventueel onderscheid erg dun is. Duidelijke criteria voor betaald werk of de precieze inhoud van vrijwilligerswerk ontbreken en dat levert knelpunten op.

Veel vrijwilligersorganisaties werken met een vrijwilligersovereenkomst waarin rechten en plichten voor de vrijwilliger staan vastgelegd. Rechten met betrekking tot een verzekering bijvoorbeeld, of over onkostenvergoedingen.

Het burgerlijk recht kan vrijwilligersovereenkomsten echter ook als arbeidsovereenkomsten zien. Zeker als er sprake is van onkostenvergoedingen. In zo'n situatie kan de grens met betaald werk worden overschreden, met alle gevolgen van dien.

Daarnaast speelt het onderscheid tussen betaald werk en vrijwilligerswerk een rol bij deskundigheidsbevordering. Niet al het vrijwilligerswerk kan zo door iedereen worden uitgevoerd. Daarom bieden sommige organisaties cursussen en trainingen aan om hun vrijwilligers te scholen. Maar kunnen de kosten van zo'n cursus als onkostenvergoeding worden gezien of juist niet?

De noodzaak van een opleiding kan voor uitkeringsinstanties soms ook betekenen dat er sprake is van vakbekwame werkzaamheden. Werkzaamheden die horen bij betaalde krachten en niet bij vrijwilligers. Het vrijwilligerswerk verdringt dan een betaalde baan en mag niet door een vrijwilliger met een uitkering worden gedaan. Denk bijvoorbeeld aan taallessen voor buitenlanders, die een vrijwilliger met een uitkering doet om feeling te houden met het vakgebied.

3.1.5. ID-banen

Het beleid van de overheid om het aantal ID-banen te verminderen, heeft grote gevolgen voor het vrijwilligerswerk. Veel vrijwilligersorganisaties waar ID-ers actief zijn, zullen deze krachten moeten gaan missen. Omdat de opengevallen plaatsen veelal worden opgevuld door vrijwilligers, ontstaat opnieuw discussie rond de definitie van het vrijwilligerswerk. Kan iemand vrijwillig het werk gaan doen van een voormalige ID-er of is er dan sprake van verdringing van betaalde arbeid? Wanneer is iets nog vrijwilligerswerk en wanneer niet meer? En als het werk blijft liggen, wie moet het dan doen?

3.1.6. Hogere kwaliteitseisen

Door de wederzijdse afhankelijkheid van betaalde en onbetaalde krachten raken wet- en regelgeving op het gebied van zorg en welzijn rechtstreeks aan de organisatie van het vrijwilligerswerk en de positie van vrijwilligers. Denk bijvoorbeeld aan:

- de strengere eisen die gesteld zijn aan de kwalificatie van de personen om bepaalde handelingen te verrichten (Wet Beroepen in de gezondheidszorg);
- de kwaliteitseisen voor vrijwilligers in de Kwaliteitswet zorginstellingen;
- de wet op de geneeskundige behandelovereenkomst.

De toenemende kwaliteitseisen aan vrijwilligers in de zorg hebben ertoe geleid dat bepaalde groepen mensen zich niet meer aangetrokken voelen tot of uitgesloten zijn van het vrijwilligerswerk. Voor hen ligt de motivatie voor het doen van vrijwilligerswerk meer in aandacht, tijd en zorg voor de medemens dan op kwaliteitseisen en professionaliteit.

3.1.7. Persoonsgebonden budget

Door het *PersoonsGebonden Budget (PGB)* kunnen mensen die langdurig zorg nodig hebben, kiezen voor die zorg die zij het meest wensen.

Cliënten mogen hun eigen hulpverleners kiezen, waaronder ook een vrijwilliger kan vallen. Het beschikbare budget kan dan worden ingezet voor de onkostenvergoeding van de vrijwilliger. Vanzelfsprekend zitten er grenzen aan de vergoeding. Wanneer deze boven de 16 uur per week uitkomt, is er sprake van een werkgeversrelatie en moet belasting e.d. afgedragen worden.

3.1.8. Wet Voorzieningen Gehandicapten

De Wet Voorzieningen Gehandicapten (WVG) is een zogenoemde raamwet. Dit betekent dat de gemeente, binnen de wettelijke grenzen, zelf mag bepalen hoe zij deze wet invult. Mits de gemeente minimaal voldoet aan de zogenoemde zorgplicht ten opzichte van mensen met een handicap. Het gemeentelijk beleid moet vastliggen in een gemeentelijke verordening.

De gemeente kan in het kader van de WVG ruimere vervoersvoorzieningen (vooral in de vorm van vergoedingen) aanbieden aan mensen met een handicap die vrijwilligerswerk (willen) doen. Of dit ook gebeurt, verschilt per gemeente. De mogelijkheden voor mensen met een handicap om via vrijwilligerswerk maatschappelijk actief te zijn, is daarmee sterk afhankelijk van gemeentelijk beleid.

Verder geldt dat de gemeente alleen een zorgplicht heeft binnen de eigen regio. Wanneer het vrijwilligerswerk buiten de gemeentelijke regio valt, bijvoorbeeld wanneer een vrijwilliger dicht bij een regiogrens woont, komt het voor dat het vervoer door de vrijwilliger zelf betaald moet worden.

3.2. Vrijwilligersorganisaties als werkgever

3.2.1. Vrijwilligersvergoeding

De regeling voor de onkostenvergoeding in het vrijwilligerswerk wordt in de praktijk ook wel *vrijwilligersvergoeding* genoemd. Het gaat hier om de mogelijkheid vrijwilligers een vast, belastingvrij bedrag te geven om zo de onkosten voor het vrijwilligerswerk te dekken. De term vrijwilligersvergoeding doet vermoeden dat vrijwilligers voor hun werkzaamheden een vergoeding kunnen krijgen. Het woord onkostenvergoeding past feitelijk beter.

Deze regeling wordt onder andere gebruikt om het vrijwilligerswerk aantrekkelijk te maken. Door vaste vergoedingen aan te bieden voor werkzaamheden, is het bijvoorbeeld makkelijker om trainers, coaches of oppasmoeders te vinden. De maximale onkostenvergoeding is om deze reden ook geïndexeerd, zodat de hoogte steeds kan worden bijgesteld aan de hand van de inflatie.

Sommige organisaties juichen een hogere maximale onkostenvergoeding toe, omdat ze hun vrijwilligers daardoor op eenvoudige wijze kunnen belonen voor hun inzet. Andere, vaak kleinere organisaties met minder financiële mogelijkheden is dit een doorn in het oog. Zij zien hun vrijwilligers vertrekken naar organisaties die zich hogere onkostenvergoedingen kunnen veroorloven.

Voor de belasting staat centraal dat het vrijwilligerswerk onbetaald is. Dit betekent dat organisaties moeten kiezen voor een vaste (maximale) onkostenvergoeding of voor een vergoeding van de daadwerkelijke kosten middels declaraties en bonnetje. In de praktijk blijkt dat die keuze veelal niet vooraf gemaakt kan worden, omdat pas achteraf blijkt hoe hoog de kosten zijn. Als organisaties dan alsnog kiezen voor het declareren van de reële kosten, blijken bonnetjes te ontbreken en ontstaat onduidelijkheid over uitgaven die niet met bonnetjes zijn gedekt.

3.2.2. Kilometervergoeding

De belastingvrije kilometervergoeding is per januari 2004 gewijzigd. In de nieuwe regeling voor betaalde werknemers is dit bedrag per 1 januari 2004 verlaagd van €0,28 naar €0,18. De verlaging zorgde voor veel onrust bij vrijwilligersorganisaties. Men was bang dat de extra kosten het vrijwilligerswerk minder aantrekkelijk zouden maken.

De kilometervergoeding voor werknemers is nu niet meer van toepassing op het vrijwilligerswerk. Vrijwilligers hebben recht op een vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte kosten. Maar hoe hoog zijn de daadwerkelijke kilometerkosten van een auto? En zal de belastingdienst deze kosten accepteren, zodat niet achteraf extra betaald moet worden voor te hoog gedeclareerde kilometerkosten?

3.2.3. Betaling in natura

Sommige organisaties kiezen ervoor hun vrijwilligers, naast of in plaats van een onkostenvergoeding, een *betaling in natura* te geven. Als er bijvoorbeeld materiaal (gymschoenen, trainingspak, gereedschap e.d.) aangeschaft wordt voor het vrijwilligerswerk, geven organisaties dit vaak cadeau aan de vrijwilligers. Het is voor organisaties niet altijd duidelijk of de waarde van dit cadeau opgeteld moet worden bij de onkostenvergoeding.

En wat zijn de regels voor privé-gebruik van materiaal? Als gereedschap gedeclareerd wordt bij de organisatie, maar de vrijwilliger maakt er ook privé gebruik van, welk bedrag moet dan als onkostenvergoeding worden opgegeven? In het algemeen weten organisaties wel dat ze niet de duurste spullen cadeau mogen doen, maar waar ligt de grens wat wel en niet acceptabel is?

Ook is het niet duidelijk voor vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties wanneer een 'betaling' in de vorm van cursussen of trainingen bij de onkostenvergoeding van de vrijwilligers opgeteld moeten worden. Organisaties worstelen met de vraag of zij het moeten opgeven als vrijwilligers naast de cursus of training een vaste (forfaitaire) onkostenvergoeding krijgen.

In de *feestdagenregeling 2003* is het niet meer mogelijk om tijdens algemene feestdagen belastingvrij geld of cadeaus te schenken aan medewerkers. Werkgevers mogen tot maximaal € 273,- euro aan medewerkers betalen, zonder belastinggevolgen voor deze medewerkers. De werkgever is over dit bedrag wel loonbelasting schuldig aan de fiscus.

Deze regeling heeft geleid tot veel vragen van vrijwilligersorganisaties. Veel vrijwilligers krijgen van hun organisatie immers een blijk van waardering met feestdagen. Een kerstpakket bijvoorbeeld of een cadeau voor iemands verjaardag. Het is echter onduidelijk of vrijwilligersorganisaties hier nu ook belasting over moeten betalen. Vanuit de overheid is hier geen informatie over gegeven.

3.2.4. Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet)

Veel vrijwilligersorganisaties weten niet dat de Arbo-wet ook op hen van toepassing is. Organisaties voor wie dit wel duidelijk is, weten vaak niet waartoe ze verplicht zijn. TNO onderzoek uit 2001⁵ laat zien dat maar 20% van de vrijwilligersorganisaties structureel beleid op het gebied van gezondheid, veiligheid en welzijn kent.

De grens voor het verplicht inhuren van een Arbo-dienst voor een RisicoInventarisatie & Evaluatie (RI&E) ligt bij 40 uur betaalde arbeid per week. Als een vrijwilligersorganisatie slechts een paar betaalde coördinatoren in dienst heeft, die samen meer dan 40 uur draaien, is de Arbo-wet al van toepassing. De eisen waaraan je als organisatie in het kader van de Arbo-wet moet voldoen, brengen relatief hoge kosten met zich mee.

Organisaties die niet verplicht zijn een Arbo-dienst in te huren, krijgen wel degelijk ook te maken met de RI&E. Deze inventarisatie is erg arbeidsintensief en legt een extra administratieve druk op vrijwilligers. Veranderingen die op grond van de inventarisatie noodzakelijk zijn, kunnen niet altijd gerealiseerd worden. Soms omdat niet iedereen ze zinvol vindt, soms omdat er geen geld of subsidie voor is. Bij ledenorganisaties kunnen dit soort veranderingen leiden tot een verhoging van de contributie.

Bedrijfshulpverlening

Binnen de Arbo-wet is het verplicht dat de *bedrijfshulpverlening* (BHV) geregeld is. Op iedere vijftig werknemers moet er één bedrijfshulpverlener aanwezig zijn, die verantwoordelijk is voor:

- het verlenen van eerste hulp bij ongelukken;
- het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen en beperken van ongevallen;
- het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle personen;
- het alarmeren en samenwerken met de gemeentelijke brandweer en andere hulpverleningsorganisaties.

Veel organisaties zijn zich niet bewust dat een bedrijfshulpverlener aanwezig moet zijn. Bovendien is de wetgeving onduidelijk over de eisen die aan de bedrijfshulpverlener worden gesteld en de opleiding die gevolgd moet worden. Zijn alleen een EHBO diploma en een calamiteitenplan voldoende?

De bestaande bedrijfshulpverleningscursussen zijn niet op het vrijwilligerswerk gericht. Ze worden in de regel overdag gegeven en nemen enkele dagen per jaar in beslag.

⁵ Arbeidsomstandigheden in het vrijwilligerswerk: stand van zaken twee jaar na de invoering van de vrijstellingsregeling, TNO-rapport, september 2001

De prijs is aan de hoge kant, zeker voor de vrijwilligerssector waar vaak meerdere BHV'ers per organisatie opgeleid moeten worden. Er moet immers altijd een BHV'er aanwezig zijn en dat is, vooral in vrijwilligersland, een onmogelijke taak voor één persoon.

Veel organisaties realiseren zich niet welke risico's het ontbreken van een BHV'er met zich meebrengt. Of ze willen deze niet zien, vanwege de extra tijd en kosten die ermee gemoeid zijn. Vaak hebben deze overwegingen te maken met de activiteiten van de vrijwilligers. Bij een koffieochtend in een buurthuis bijvoorbeeld, wordt het risico van ongelukken zeer laag ingeschat. Investeren in een bedrijfshulpverlener wordt door de organisatie dan overdreven gevonden en niet noodzakelijk geacht.

3.2.5. Arbeidstijdenwet

De *Arbeidstijdenwet* is voor iedereen van toepassing die arbeid verricht onder gezag, dus ook voor vrijwilligers. Binnen de wet mag iemand maximaal 9 uur per dag, en 45 uur per week, arbeid verrichten onder gezag. Het is niet duidelijk of de tijd die besteed wordt aan vrijwilligerswerk opgeteld moet worden bij de uren die iemand betaald heeft gewerkt. Zo ja, dan heb je met een fulltime baan weinig ruimte over voor vrijwilligerswerk.

Strikt genomen moeten beide werkgevers rekening houden met de elders verrichte arbeidstijd. Afhankelijk van wat hierover in een collectieve regeling (CAO) is opgenomen, komt dit meestal neer op een keuze tussen vrijwilligerswerk en betaalde arbeid. Vanzelfsprekend zullen werknemers in dit soort situaties betaald werk voorrang geven. Ondanks de opzet van de arbeidstijdenwet om meer ruimte te maken voor andere verplichtingen en zorgtaken, zijn werkgevers niet geneigd betaalde arbeiders vrij te geven voor vrijwilligerswerk.

In de praktijk let de Arbeidsinspectie bij vrijwilligerswerk vooral op activiteiten die in het verlengde liggen van de betaalde werkzaamheden van de vrijwilliger en of er sprake is van een verhoogd risico. Men is strenger bij vrijwilligers die na een drukke werkdag een bus besturen of NS machinisten die in hun vrije tijd in een stoomtrein zouden rijden.

Artikel 4.3 van de *Arbeidstijdenwet* verplicht iedere werkgever de arbeids- en rusttijden nauwkeurig te registeren, zodat beter kan worden nagegaan of organisaties zich houden aan de wet. Weinig organisaties weten dat ze dit moeten bijhouden. Bovendien blijkt dit in de praktijk lastig, omdat veel vrijwilligers geen vaste werktijden hebben. Het registreren wordt hiermee erg arbeidsintensief en soms bijna onmogelijk.

Kinderarbeid

De *Arbeidstijdenwet* verstaat onder *kinderarbeid* de werkzaamheden van kinderen ter naleving van een overeenkomst. Aangezien vrijwilligersorganisaties vaak werken met mondelinge overeenkomsten met kinderen en jongeren, is het belangrijk om te weten of de wet ook hierop van toepassing is.

Voor jongeren en kinderen onder de achttien jaar bestaan bijzondere regels ten aanzien van de werkzaamheden en de arbeidstijd. Zo mogen jongeren onder de 18 jaar geen gevaarlijk werk doen en mogen kinderen onder de 12 jaar in principe helemaal niet werken. Voor jongeren tussen de 13 en 18 jaar gelden beperkte werktijden en verplichte rusttijden. De werk- en rusttijden variëren per leeftijdscategorie.

Bovenstaande regels zijn bij het vrijwilligerswerk nagenoeg onbekend. In relatie tot ontwikkelingen als maatschappelijke stage, het stimuleren van meer jongeren binnen het vrijwilligerswerk en het jongerenwerk, is het voor vrijwilligersorganisaties van belang hier juist wél goed van op de hoogte te zijn.

3.2.6. Klachtenrecht en medezeggenschap

Relatief veel vragen aan de Helpdesk hebben betrekking op de rechtspositie van de vrijwilliger. Klachtenrecht en medezeggenschap vormen belangrijke onderdelen van de rechtspositie.

Op dit moment bestaat er geen landelijke wet of regeling voor klachten van vrijwilligers, maar uit signalen van organisaties en vrijwilligers blijkt die behoefte wel te bestaan. De klachten van vrijwilligers spitsen zich vooral toe op de eigen organisatie, problemen met cliënten of interne en externe regelingen.

Vrijwilligers hebben beperkte officiële kanalen om hun rechtspositie te regelen en te versterken. Mogelijke kanalen hiervoor zijn:

- Gebruik maken van bestaande klachtenregelingen van de organisatie. Landelijke dienstverlenende organisaties zoals Vluchtelingenwerk, Rode Kruis en Slachtofferhulp zijn wettelijk verplicht een klachtenregeling te hebben voor cliënten. Vrijwilligers kunnen daar ook gebruik van maken.
- Via de Algemene Leden Vergadering aandacht vragen voor klachten of problemen. Hiervoor moet de vrijwilliger ook lid zijn van de organisatie.
- Klachten aan de ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad voorleggen en een oplossing proberen te zoeken.

Beroepsorganisaties met meer dan 50 betaalde medewerkers zijn wettelijk verplicht een ondernemingsraad in het leven te roepen. Voor vrijwilligersorganisaties die met minder beroepskrachten werken, maar wel meer dan 50 vrijwilligers in dienst hebben, geldt deze verplichting niet. Toch zijn er vrijwilligersorganisaties die wel een vrijwilligers(ondernemings)raad opzetten: in dit geval kunnen vrijwilligers met hun klachten en opmerkingen bij zo'n raad terecht. Feit blijft dat zo'n inspraakorgaan bij de meeste vrijwilligersorganisaties ontbreekt. De manier waarop met klachten van vrijwilligers wordt omgegaan, is dan afhankelijk van de houding van het bestuur of de coördinator.

3.2.7. De Flexwet

De *Wet flexibiliteit en zekerheid*, ook wel *Flexwet* genoemd, is ontwikkeld om de belangen van de werkgever en de werknemer te regelen. Zo krijgen werkgevers meer mogelijkheden om tijdelijke krachten in te zetten.

Zeker voor het vrijwilligerswerk is deze mogelijkheid zeer interessant. Maar de wet kijkt ook naar de bescherming van de werknemer. Zo worden regels gesteld aan arbeidscontracten voor bepaalde tijd, proeftijd, oproepovereenkomsten, ontbindingen van arbeidsovereenkomsten en het verplicht doorbetalen van loon.

Voor vrijwilligersorganisaties ontstaan knelpunten met de Flexwet op twee onderdelen:

- de periode van drie maanden tussen opeenvolgende arbeidscontracten
- de beperkte loondoorbetaling van oproepkrachten.

De periode van drie maanden tussen opeenvolgende arbeidscontracten voor bepaalde tijd, is vaak langer dan de seizoensstop van bijvoorbeeld sportverenigingen. Dit kost organisaties veel extra inspanningen om arbeidscontracten te ontbinden en nieuwe betaalde werknemers te vinden.

Als er geen afspraken zijn vastgelegd over de tijdstippen waarop gewerkt wordt en sprake is van werkzaamheden gedurende minder dan 15 uur per week, hebben betaalde oproepkrachten recht op een minimumvergoeding voor drie uur per week. Ook wanneer zij daar niet voor werken. Deze regeling beschermt oproepkrachten, maar juist binnen het vrijwilligerswerk komen veel van deze 'nul-uren' contracten voor. Daardoor kan deze regeling voor organisaties snel in de kosten lopen.

3.2.8. Verklaring omtrent het gedrag

Een Verklaring Omtrent Het Gedrag (VOHG) is opgesteld om ongewenste situaties in het werken met en voor kinderen te voorkomen. Organisaties die werken met kinderen kunnen vrijwilligers vragen om zo'n VOHG. Op dit moment is deze verklaring nog niet verplicht, maar er gaan wel stemmen op om deze te verplichten.

De VOHG kon altijd aangevraagd worden bij de gemeente, maar dit is veranderd per 1 april 2004. Vanaf deze datum stelt een centraal orgaan van het ministerie van Justitie de verklaring op. Omdat dit instituut kostendekkend moet zijn, is de verwachting dat de kosten doorberekend gaan worden aan de vrijwilligers. Deze kosten moeten betaald worden voordat iemand vrijwilligerswerk gaat doen en worden niet altijd door de organisatie vergoed. Dit betekent een extra drempel, omdat iemand in zo'n situatie pas vrijwilligerswerk mag doen met een, door hemzelf gefinancierde, VOHG.

3.3. Vrijwilligersorganisaties in hun maatschappelijke context

3.3.1. Waterleidingbesluit, legionellapreventie

Eigenaren van waterleidinginstallaties hebben de plicht ervoor te zorgen dat er goed leidingwater beschikbaar is. Hiervoor moeten zogenaamde risicoanalyses en beheersplannen gemaakt worden. Veel vrijwilligersorganisaties zijn zich er niet van bewust dat zij deze maatregelen moeten nemen.

Voor organisaties die niet zelf eigenaar zijn van een waterleidinginstallatie, maar het pand huren of lenen, zijn de afspraken vaak onduidelijk.

Wettelijk gezien mag een eigenaar met de beheerders van de locatie afspreken welke werkzaamheden uitgevoerd moeten worden. De beheerders worden dan wel medeverantwoordelijk voor die werkzaamheden en ook aansprakelijk voor de waterkwaliteit. Vaak zien organisaties pas achteraf welke gevolgen dit voor hen heeft.

Door een recente wijziging in het legionellabesluit vallen veel vrijwilligersorganisaties nu onder de laag risicocategorie. Onder deze categorie vallen bijvoorbeeld kindercentra en sportaccommodaties waar tot dusver geen ziektegevallen zijn aangetoond en waar het risico op besmetting erg klein geacht wordt. Organisaties die tot de hoog/midden risicocategorie behoren, zoals ziekenhuizen, moeten alsnog investeren in dure installaties. Dit is vaak onuitvoerbaar voor organisaties, omdat er geen tegemoetkoming in de kosten mogelijk is.

Voor water uit een eigen bron gelden nu dezelfde keuringseisen als die voor drinkwaterbedrijven. Dit heeft vooral gevolgen voor afgelegen kampeerterreinen en clubgebouwen. Zij moeten extra investeren in waterzuiveringsinstallaties of het doortrekken van drinkwaterleidingen en dit is meestal onbetaalbaar voor vrijwilligerorganisaties.

3.3.2. Besluit veiligheid attractie- en speeltoestellen

Speeltoestellen moeten vóór gebruik voldoen aan hoge veiligheidseisen en (periodiek) gekeurd worden. De beheerder is hiervoor aansprakelijk. Dit staat in het *besluit veiligheid attractie- en speeltoestellen*. Speeltoestellen die aan alle wettelijke eisen voldoen, zijn echter erg duur. Hierdoor worden speeltoestellen, die vanwege de strenge regels zijn weggehaald, vaak niet meer vervangen. Dit is voor veel kinderen een gemis.

Gelukkig bestaat er één gunstige uitzondering op de regel. Als speeltoestellen onder toezicht en als onderdeel van het spel van kinderen worden gemaakt, gelden de strenge eisen niet. Zoals bij het bouwen van hutten en het pionieren bij Scouting. De bouwwerken mogen echter alleen door de betrokken zelf gebruikt worden. Gebruik door anderen is in principe strafbaar, omdat het speeltoestel niet gekeurd is. Scouting is erg streng in het naleven van deze regeling, maar andere vrijwilligersorganisaties (waaronder kinderkampen) kennen de regeling niet of nauwelijks. Bovendien is onduidelijk hoe verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden liggen. De enige voorwaarde die verbonden is aan het toezicht, is dat het door een volwassene wordt uitgevoerd.

3.3.3. Warenwet

De Warenwet verplicht organisaties na te gaan welke risico's het omgaan met eten en drinken tijdens activiteiten heeft. Hiervoor is de zogenaamde HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) ontwikkeld voor de commerciële bedrijfsvoering. Omdat het opzetten van een dergelijk systeem voor veel organisaties een grote opgave is, staat de wet toe dat brancheorganisaties hygiënecodes opstellen (niet te verwarren met de verklaring sociale hygiëne). Een dergelijke hygiënecode is een vereenvoudigd en specifiek op de bedrijfstak afgestemd HACCP-systeem. In principe moeten organisaties de volgende punten op papier vastleggen:

- welke controles worden er uitgevoerd?
- welke maatregelen worden genomen om bedreiging voor de gezondheid te voorkomen?

Voor de sport is inmiddels een dergelijke hygiëncode ontwikkeld. Voor de andere sectoren is die er nog niet. De bekendheid van deze wet in het vrijwilligerswerk is buiten de sport dan ook minimaal.

Daarnaast ervaren organisaties de warenwet als tegenstrijdig. Als er etenswaren bereid worden, is een gladde vloer een van de hoge hygiëne-eisen. Maar aan de andere kant glijden mensen op zo'n vloer ook eerder uit. Iets vergelijkbaars geldt voor de branddeken in het keuken. In principe is dit een bron van bacteriën, maar aan de andere kant noodzakelijk voor de veiligheid. Waar ligt dan de beste keuze?

3.3.4. Drank- en horecawet

De *Drank- en horecawet* schrijft voor dat er alleen een vergunning voor het schenken van alcohol gegeven mag worden aan organisaties waarvan minimaal twee leidinggevenden de SH verklaring hebben (de cursus Sociale Hygiëne hebben gevolgd). Alcohol mag bovendien alleen geschonken worden, wanneer er een daartoe gekwalificeerd persoon aanwezig is. Dit kan een leidinggevende met een SH verklaring zijn, maar ook een barvrijwilliger, die een instructie verantwoord alcoholgebruik gevolgd heeft.

Daarnaast moeten vrijwilligersorganisaties die een bar beheren en alcoholhoudende dranken verstrekken, een bestuursreglement opstellen waarin het verstrekken van alcohol op verantwoorde wijze is geregeld. Ook dit reglement is noodzakelijk voor de aanvraag of wijziging van een vergunning. Er zijn echter nog steeds organisaties die zonder een vergunning en opleiding alcoholhoudende drank verkopen tijdens evenementen.

De verplichte cursus Sociale Hygiëne is een extra tijdsinvestering voor vrijwilligers en een kostenpost voor organisaties. Zeker wanneer er door veel wisselingen in het vrijwilligersbestand regelmatig nieuwe leidinggevenden moeten worden opgeleid.

3.3.5. Tabakswet

Sinds vorig jaar is er een nieuwe tabakswet van kracht. Hierin is het recht van iedere werknemer op een rookvrije werkruimte vastgelegd. Maar is deze wet ook van toepassing op het vrijwilligerswerk? En zo ja, in welke situatie? En wat voor eisen brengt dit met zich mee in de uitvoering?

Vrijwilligers in de vrijwillige thuiszorg bijvoorbeeld, komen bij mensen thuis waar mogelijk gerookt wordt: geldt de tabakswet hier ook? Daarnaast vinden veel vrijwilligers dat zij verschillen van betaalde krachten. Wat voor beroepskrachten geldt, bijvoorbeeld in de Tabakswet, geldt in de ogen van de vrijwilligers niet per definitie ook voor hen. Als niemand bezwaar maakt, gaan vrijwilligers er vanuit dat er gerookt mag worden. Tot slot zijn organisaties bang dat vrijwilligers eerder vertrekken, als het rookverbod strak gehanteerd wordt.

3.3.6. Milieuwetgeving

Onder het besluit *horeca-, sport-, en recreatie-inrichtingen milieubeheer* valt een groot aantal vrijwilligersorganisaties, waaronder sportverenigingen, buurtverenigingen, scoutinggroepen en kindervakantiekampen. De organisaties die onder het besluit vallen, hoeven geen milieuvergunning meer aan te vragen bij de gemeente voor het organiseren van evenementen. Een nieuwe activiteit of veranderingen in de activiteit hoeven alleen gemeld te worden. Hiermee wordt een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid. Maar waarvóór de organisaties verantwoordelijk zijn, is hen vaak niet helder.

De tijd tussen de veranderde of nieuwe activiteit en de melding daarvan, is gebonden aan een wettelijke termijn van tenminste vier weken. Voor sommige kleine veranderingen is dit redelijk lang, waardoor activiteiten van de organisatie onnodig worden vertraagd of uitgesteld. Daarnaast zijn veel organisaties niet eens op de hoogte van de meldplicht.

Voor een aantal uitzonderingen moeten organisaties wel een milieuvergunning aanvragen. Het gaat dan om grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen of heeft te maken met de aard van activiteiten. Horecabedrijven met meer dan 2000 bezoekers of sportaccommodaties voor 6000 bezoekers kunnen niets beginnen zonder vergunning. Maar wanneer zijn organisaties nou precies een uitzondering? Veel gemeenten en organisaties kunnen deze vraag niet beantwoorden.

3.3.7. Wet op de naburige rechten

Deze wet beschermt de belangen van uitvoerende kunstenaars en producenten van geluidsdragers (cd's, cassettes, dvd's). Bij het draaien van muziek horen organisaties hiervoor een vergoeding te betalen aan de kunstenaar en producent. De Stichting ter Exploitatie van Naburige Rechten (SENA) int deze vergoedingen. Afgezien van het feit dat veel organisaties niet weten dat deze regeling bestaat, is het voor hen een kostbare aangelegenheid. De contributie zou hierdoor kunnen oplopen, met als risico dat vrijwilligers en deelnemers wegblijven.

3.3.8. Wet particuliere beveiligingsorganisaties

Buurtvaders en vrijwillige buurtwachten zie je steeds vaker in wijken. Maar wat is hun status? Vallen ze onder de *Wet particuliere beveiligingsorganisaties*? Zo ja, dan hebben deze organisaties een vergunning nodig voor het uitoefenen van hun taak. Hiervoor moet een aanvraag gedaan worden bij het ministerie van Justitie.

3.3.9. Wet bescherming persoonsgegevens

Alle ledenorganisaties houden er een ledenadministratie op na. De *Wet bescherming persoonsgegevens* leidt echter tot veel vragen over de inrichting van het ledenbestand. Welke informatie mag wel in een bestand opgenomen worden en welke niet?

Verder bestaan er beperkingen voor het uitwisselen van bestanden tussen organisaties, interessant voor bijvoorbeeld fondsenwervende organisaties. Sommige organisaties lopen hierdoor inkomsten mis.

De wet is bedoeld om de privacy van personen te beschermen. Maar hoe ver gaat dat? Als een organisatie ervaringen heeft met een persoon die zich misdraagt, en diezelfde persoon meldt zich als vrijwilliger bij een andere organisatie, mogen deze gegevens dan doorgegeven worden? En mogen misdrijvingen geregistreerd worden in een bestand?

3.3.10. Wet op de openluchtrecreatie (WOR)

Kamperen zonder vergunning is in Nederland niet toegestaan. De regels voor het kamperen zijn vastgelegd in de *Wet op de openluchtrecreatie*. De WOR is een raamwet, die gemeenten de ruimte laat het kampeerbeleid zelf in te vullen. B&W kunnen vergunningen verlenen voor het houden van een kampeerterrein of voor ontheffingen en vrijstellingen op het verbod op kamperen. Een gemeente kan ook aanvullende voorschriften in de vergunning of ontheffing opnemen. Voorschriften over het aantal kampeermiddelen bijvoorbeeld, of over hygiëne, drinkwatervoorziening en veiligheid. Het beleid van de gemeente is vastgelegd in de plaatselijke kampeerverordening.

Vooraf vrijwilligersorganisaties die kampen organiseren, hebben met deze wet te maken. Omdat het beleid per gemeente kan verschillen, kan het voorkomen dat in de ene gemeente voor een kinderkamp een kampeervergunning aangevraagd moet worden, terwijl in de andere gemeente een ontheffing of vrijstelling nodig is. De roep om meer uniforme regelgeving is groot en staat in conflict met het voornemen van het kabinet om de WOR af te schaffen. Gemeenten kunnen dan nog meer hun eigen beleid bepalen.

3.4. De vrijwilligersorganisatie als ondernemer

3.4.1. Schenkingsrecht

Vrijwilligers kunnen ervoor kiezen hun recht op een vrijwilligersvergoeding om te zetten in een gift aan de organisatie en deze gift van de belasting aftrekken. Om dit te kunnen doen, moeten ze het geld wel eerst ontvangen. Omslachtig, vinden vrijwilligers. Als dit rechtstreeks geregeld kan worden, zouden meer vrijwilligers van de regeling gebruik maken. Organisaties zouden zo meer financiële armslag krijgen.

Als organisaties geld uit een schenking of nalatenschap krijgen, moeten zij hier schenkingsrecht over betalen. Voor de volgende typen organisaties geldt deze plicht echter niet:

- Levensbeschouwelijke organisaties;
- Charitatieve organisaties;
- Culturele organisaties;
- Wetenschappelijke organisaties;
- Organisaties voor het algemeen nut

Binnen het vrijwilligersveld wordt dit onderscheid als onrechtvaardig gezien.

3.4.2. BTW

Organisaties moeten soms BTW betalen over hun diensten. Bij een evenement waar bezoekers entree betalen, moet bijvoorbeeld 6% BTW afgedragen worden als de totale inkomsten hoger zijn dan het drempelbedrag van €31.765,-. Hierbij worden, naast de toegangsgelden, ook de sponsorinkomsten meegeteld. Veel organisaties weten niet om welk tarief het gaat of wat onder totale inkomsten wordt verstaan. Als organisaties boven het drempelbedrag uitkomen, wordt winst soms uiteindelijk toch verlies. Voor kantines geldt een drempelbedrag van € 68.067,- voor de jaarlijkse inkomsten. Deze kantine-regeling vervalt wanneer de kantine gebruikt wordt voor commerciële activiteiten zoals bruiloften en partijen.

Ook voor de levering van goederen, zoals speldjes, glazen of sleutelhangers, is de drempelwaarde vastgesteld op € 68.067,-. Het gaat hierbij om inkomsten waar de kosten voor de inkoop nog niet van zijn afgetrokken.

Op vrijwilligersorganisaties komt het vaak over dat er voor elke activiteit een ander BTW-tarief of drempelwaarde geldt. Er is grote vraag naar meer uniformiteit en helderheid.

3.4.3. Ecotax

De *Ecotax* is de energiebelasting die betaald moet worden over de gebruikte energie. Deze belasting is bedoeld als prikkel om energie te besparen. Er bestaan verschillende regelingen voor vrijwilligersorganisaties om (een deel van) de ecotax terug te krijgen. Zo bestaat er voor de sport een regeling via het ministerie van VWS. Andere vrijwilligersorganisaties kunnen een deel (50%) van de ecotax terugkrijgen via de belastingdienst. Deze regeling geldt echter alleen voor organisaties *voor het algemeen nut*. Hierdoor valt een groot aantal organisaties buiten de boot. Bovendien zijn de teruggaafregelingen bij veel organisaties niet bekend, waardoor ze extra kosten hebben.

3.4.4. Wet Onroerende Zakenbelasting (WOZ)

De lastendruk op vrijwilligersorganisaties is door het nieuwe belastingstelsel de laatste jaren toegenomen. Met name de Onroerende Zakenbelasting (OZB) is de laatste jaren flink verhoogd, zonder dat de financiële ruimte voor organisaties is uitgebreid. Bovendien verschillen de bedragen per gemeente. Voor veel organisaties leidt dit tot vragen en onduidelijkheden.

3.4.5. Problemen met subsidies en subsidieregels

De landelijke overheid, maar ook gemeenten, kunnen subsidies stopzetten of de toegekende bedragen verminderen. Vrijwilligersorganisaties worden hier soms laat, of in enkele gevallen helemaal niet, van op de hoogte gebracht. Het stopzetten van de subsidie betekent dat activiteiten niet kunnen doorgaan of het betekent zelfs het einde van een organisatie. Een bijdrage van leden of een contributieverhoging is voor organisaties niet altijd een optie, omdat mensen met minder geld en kwetsbare groepen dan niet meer kunnen deelnemen aan activiteiten.

Verder leiden de subsidieregels zelf, en dan met name de voorwaarden van de verschillende overheden en departementen, tot veel klachten. De regels verschillen erg van elkaar en zijn voor veel organisaties onduidelijk. Bovendien kost het vaak veel tijd om een subsidieaanvraag in te vullen en om aan alle voorwaarden van de subsidieverstrekkers te voldoen.

3.5. Vrijwilligersorganisaties en aansprakelijkheid

3.5.1. Wettelijke aansprakelijkheid (WA)

Wettelijke aansprakelijkheid betreft bestuurders én uitvoerende vrijwilligers. Zij vragen zich steeds meer af of de kans om aansprakelijk gesteld te worden nog wel opweegt tegen de motivatie en mogelijkheden om vrijwillig actief te zijn. Aansprakelijkheid speelt hiermee een belangrijke rol in de afweging van mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen, of hiermee door te gaan.

Tegen aansprakelijkheid is te verzekeren. Toch komt het nog steeds voor dat vrijwilligersorganisaties niet goed verzekerd zijn:

- De organisatie heeft helemaal geen verzekering afgesloten;
- De verzekering is niet voldoende dekkend voor ongevallen en ziektekosten.

Bovendien zijn er nog steeds verzekeringsmaatschappijen, die in hun aansprakelijkheidsverzekering voor vrijwilligersorganisaties de dekking voor de werkgeversaansprakelijkheid uitsluiten. Ook bieden niet alle verzekeraars een aanvullende bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering. Slechts enkele maatschappijen leveren het hele pakket tegen een betaalbare premie, die overigens voor vrijwilligersorganisaties nog erg duur kan zijn.

3.5.2. Bestuurdersaansprakelijkheid

Organisaties die geen, door een notaris goedgekeurde, statuten hebben en niet zijn aangemeld bij de Kamer van Koophandel, zijn maar beperkt rechtsbevoegd. De bestuursleden van deze organisaties kunnen persoonlijk aansprakelijk gesteld worden voor handelingen die zij voor de vereniging doen. Volledige rechtsbevoegdheid van de organisatie is alleen daarom al belangrijk.

Veel organisaties zijn hier echter niet van op de hoogte. Andere, vaak kleinere organisaties, kiezen soms bewust niet voor officiële registratie, zodat ze de kosten voor de notaris en de inschrijving kunnen uitsparen. Zeker na bestuurswisselingen weten bestuursleden vaak niet dat de vereniging maar beperkte rechtsbevoegdheid heeft en welke risico's daar voor hen aan verbonden zijn.

Bestuurders kunnen ook persoonlijk aansprakelijk gesteld worden bij onbehoorlijk bestuur. Hiervoor gelden algemene criteria. Wanneer sprake is van onbehoorlijk bestuur, kunnen alle bestuursleden persoonlijk aansprakelijk gesteld worden voor een misstap van één persoon. Organisaties kunnen zich hiervoor verzekeren, maar de prijzen van verzekeringen liggen erg hoog. De meeste organisaties zijn om deze reden niet verzekerd, met alle gevolgen van dien.

3.6. Inventarisatie helpdesk

Bovenstaande weergave van wetten en regelingen en hun effecten op de vrijwillige inzet, is mede gebaseerd op vragen en opmerkingen die binnenkwamen bij de Helpdesk van CIVIQ. Uit een analyse van deze vragen en opmerkingen blijkt dat veel knelpunten rondom wet- en regelgeving gelden voor alle organisaties, ongeacht de sector waarin ze werkzaam zijn. Deze knelpunten zijn een gevolg van beleid op landelijk niveau, gemeentelijk beleid of het beleid van de vrijwilligersorganisatie zelf.

Een aantal knelpunten is gerelateerd aan:

- het werkveld waarbinnen het vrijwilligerswerk plaatsvindt;
- de eigen accommodatie;
- wel of geen betaalde medewerkers;
- de commerciële activiteiten;
- de subsidierelatie met de overheid;
- het interne vrijwilligersbeleid (o.a. onkostenvergoedingen, verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid).

Verder zijn veel vraagstukken terug te voeren op de huidige definitie van het vrijwilligerswerk:

Vrijwilligerswerk is werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald, wordt verricht ten behoeve van een ander of de samenleving.

Deze definitie van het vrijwilligerswerk werd in 1980 voor het eerst geformuleerd en is sindsdien algemeen aanvaard. Dit betekent niet dat hiermee de precieze inhoud, betekenis en grenzen van het vrijwilligerswerk nauwkeurig kunnen worden aangegeven⁶. De meeste knelpunten met betrekking tot de definitie hebben te maken met de afbakening van het vrijwilligerswerk: waar ligt de grens tussen vrijwilligerswerk en betaalde arbeid?

Aan de ene kant zorgt dit definitieprobleem voor knelpunten met betrekking tot beloning en onkostenvergoedingen voor vrijwilligers. Aan de andere kant ontstaan problemen door wetten die bedoeld zijn voor het bedrijfsleven en professionele organisaties, maar ook van toepassing zijn op het vrijwilligerswerk. Organisaties vinden het moeilijk om aan deze eisen te voldoen.

In het algemeen komen in deze inventarisatie een aantal knelpunten vaker naar voren bij organisaties. Deze hebben te maken met:

- onduidelijkheid;
- ondeskundigheid;
- administratieve lasten;
- tijdsinvestering;
- financiële gevolgen;
- aansprakelijkheid;
- demotivering.

⁶ RMO advies Alert op vrijwilligers

4. De meest knellende wetten en regelingen

De resultaten van de quickscan zijn gebaseerd op gegevens van 44 organisaties. Door de reacties van landelijke vrijwilligersorganisaties, koepels en ondersteuningsorganisaties naast elkaar te leggen, ontstaat een beeld van de wetten en regelingen die zorgen voor de meeste knelpunten bij organisaties.

4.1. Top 10 Knellende wetten en regelingen

Op basis van de resultaten van de quickscan is de volgende top 10 aan wetten en regelingen samengesteld, die verantwoordelijk zijn voor de meeste en belangrijkste knelpunten in de uitvoering en organisatie van vrijwillige inzet.

- 1. Arbeidsomstandighedenwet en bedrijfshulpverlening (17 maal genoemd)**
Knelpunten: Onduidelijkheid over wat de wet in een specifieke situatie betekent, knelpunten m.b.t. kosten, tijdsinvestering en moeilijke uitvoerbaarheid. Citaat: *Is een dergelijke zware regeling wel nodig voor de gehele vrijwilligerssector?*
- 2. Sociale wetgeving en uitkeringsinstanties (10 maal)**
Knelpunten: Uitkeringsgerechtigden worden beperkt in hun mogelijkheden vrijwilligerswerk te doen.
- 3. Vrijwilligersvergoeding (9 maal)**
Knelpunten: Onduidelijk waar grenzen liggen met het oog op de belastingen en in combinatie met eventuele uitkeringen.
- 4. Drank en horecawet (9 maal)**
Knelpunten: Moeilijke uitvoerbaarheid, onduidelijkheid, kosten, administratieve last en de hoeveelheid regels.
- 5. Aansprakelijkheid (8 maal)**
Knelpunten: Onduidelijkheid over de precieze grenzen: wanneer ben je wel en niet aansprakelijk? Welke verzekering is precies nodig?
- 6. Tabakswet (7 maal)**
Knelpunten: Onduidelijkheid over waar wel/niet gerookt mag worden, niet passend bij de functie en cultuur van de organisatie.
- 7. Milieuwetgeving (7 maal)**
Knelpunten: Verschillende interpretaties en toepassingen op gemeentelijk niveau.
- 8. Kilometervergoeding (5 maal)**
Knelpunten: De verlaging is nadelig voor vrijwilligers die veel rijden.
- 9. Warenwet (4 maal)**
Knelpunten: Hogere eisen aan vrijwilligers, meer handvaten nodig.
- 10. Arbeidstijdenwet (4 maal)**
Knelpunten: Moeilijk uitvoerbaar.

4.2. Overige aandachtspunten

Naast deze top 10 noemden de respondenten de volgende knelpunten, problemen en aandachtspunten, die volgens hen meer algemeen gelden:

- Complexiteit: er wordt te weinig rekening gehouden met de specifieke situatie van het vrijwilligerswerk.
- Er is veel bureaucratie rondom wet- en regelgeving.

- De wet- en regelgeving is te weinig specifiek voor sectoren of typen organisaties.
- De ondersteunende rol van beroepskrachten wijzigt als gevolg van veranderende wet- en regelgeving: er is meer materiedeskundigheid vereist.
- Het vrijwilligerswerk heeft in Nederland geen aparte status. Daardoor zijn er diverse nadelige gevolgen op het gebied van vergoedingen, belastingen en uitkeringen.
- De afbouw van landelijke subsidies voor (zelf)organisaties leidt tot extra werkbelasting, demotivatie en de noodzaak andere financiering te vinden.

Eén organisatie gaf de volgende reactie: "***We hebben nog onvoldoende kijk op voor ons relevante wet- en regelgeving: dát is ons knelpunt***".

4.3. Sectorale verschillen

Gezien de breedte van het vrijwilligersveld is in de respons van de quickscan een onderverdeling gemaakt in sectoren. Vervolgens is per sector gekeken welke wet of regeling voor de meeste knelpunten zorgt.

- **Sport (14):** Drank- en horecawet (5 maal) en Tabakswet (4 maal);
- **Hulpverlening/zorg/dienstverlening (10):** Arbeidsomstandighedenwet (6 maal) en de vrijwilligersvergoedingsregeling (3 maal);
- **Fondsen (4):** Vrijwilligersvergoedingsregeling (2 maal);
- **Natuur/recreatie/veiligheid (buitenwerk) (6):** Arbeidsomstandighedenwet (4 maal) en de Arbeidstijdenwet (3 maal);
- **Patiënten/cliënten/belangenorganisaties (14):** Arbeidsomstandighedenwet, vrijwilligersvergoeding, sociale wetgeving en aansprakelijkheid (allen 3 maal);
- **Ondersteuningsorganisaties/kenniscentra (7):** de afbouw van landelijke subsidies (2 maal).

Vanwege de opzet van de quickscan en de kleine aantallen respondenten is weinig méér te zeggen over sectorale verschillen in de knelpunten die men ervaart. Enkele respondenten (o.a. uit de sportsector) hebben overigens gewezen op eerder én diepgaander onderzoek naar sectoraal relevante wet- en regelgeving.

5. Samenvatting en conclusies

Om zicht te krijgen op knellende wet- en regelgeving en de effecten ervan op het vrijwilligerswerk, zijn in hoofdstuk 2 de volgende vragen voor de inventarisatie geformuleerd:

1. Welke wetten en regelingen veroorzaken knelpunten voor vrijwilligers en hun organisaties?
 - a. Welke wetten en regelingen zorgen voor de meeste knelpunten?
 - b. Waar bestaan die knelpunten uit?
2. Heeft de vrijwilligerssector te maken met een toegenomen belasting als gevolg van wet- en regelgeving?
3. Welke aanknopingspunten geeft de inventarisatie voor het beperken van de knelpunten als gevolg van wet- en regelgeving?

Na de beschrijving van de resultaten van de inventarisatie is het tijd om te kijken welke antwoorden op de vragen zijn te geven.

5.1. Belastende wetten en hun knelpunten

De inventarisatie (hoofdstuk 3) geeft een goed beeld van de wetten en regelingen die knelpunten opleveren voor het vrijwilligerswerk. De resultaten uit de quickscan onder landelijke organisaties (hoofdstuk 4) bevestigen eerdere signalen vanuit het veld rondom dit onderwerp.

5.1.1. De meest belastende wetten

De volgende 5 wetten springen er het meeste uit, als het gaat om knelpunten die organisaties en vrijwilligers ervaren bij het uitvoeren van hun werk:

1. Arbeidsomstandighedenwet en bedrijfshulpverlening
2. Sociale wetgeving en uitkeringsinstanties
3. Vrijwilligersvergoeding
4. Drank en horecawet
5. Aansprakelijkheid

De Arbeidsomstandighedenwet komt het meest in de inventarisatie naar voren. Niet alleen heeft iedere organisatie in elke sector te maken met deze wet, ze zorgt ook bij vrijwel elke organisatie voor knelpunten. In het algemeen vinden organisaties de Arbo-wet een te zware regeling voor het vrijwilligerswerk.

Bij de sociale wetgeving en het beleid van uitkeringsinstanties is het grootste probleem de beperking die uitkeringsgerechtigden hebben om vrijwilligerswerk te doen. Dit raakt vrijwilligersorganisaties, omdat hierdoor actuele knelpunten ontstaan in het vinden en binden van vrijwilligers.

De regels met betrekking tot de vrijwilligersvergoeding vinden organisaties vooral onduidelijk. Waar liggen grenzen met betrekking tot de combinatie van een uitkering en betalingen in natura? Deze vraag leeft vooral bij organisaties waar vrijwilligers in

het uitvoerende werk snel tegen de grenzen van het forfaitaire bedrag aanlopen. Tot slot vormt de administratieve belasting een actueel probleem bij deze regeling.

De Drank- en horecawet zorgt vooral voor knelpunten bij organisaties met een kantine in eigen beheer. Hierbij moet opgemerkt worden dat het niet alleen om sportorganisaties gaat. Slechts 55% van de organisaties die bij deze wet knelpunten ervaart, bestaat uit sportorganisaties.

Tot slot ervaren organisaties problemen rondom de aansprakelijkheid. Zij zijn bang dat er meer schadeclaims bij hen of bij individuele vrijwilligers worden neergelegd. De verzekeringsmaatschappijen vormen hierop een aanvullend probleem; risico's zijn niet altijd gedekt binnen een verzekering. Daarnaast zijn de kosten voor een totale dekking vaak te hoog voor organisaties.

5.1.2. Overige knelpunten

Naast de opsomming van knellende wetten en regelingen kan uit de inventarisatie de aard van de ervaren knelpunten worden afgeleid. De meest genoemde knelpunten zijn:

- onduidelijkheid als gevolg van (steeds wisselende) wetgeving
- de complexiteit (en het daaraan gekoppelde gebrek aan deskundigheid binnen de organisatie)
- de algemeenheid van wet- en regelgeving (te weinig specifiek voor het vrijwilligerswerk, moeilijke uitvoerbaarheid)
- kosten
- administratieve lasten en bureaucratie
- extra tijdsinvestering

Voorals de *bureaucratie* in de wetgeving is vrijwilligers een doorn in het oog. Dit is niet in overeenstemming met hun eigen inzet en motivatie voor het vrijwilligerswerk. De tijd die vrijwilligers besteden aan het goed naleven van wet- en regelgeving gaat ten koste van het 'eigenlijke' vrijwilligerswerk. Vrijwilligers en organisaties ervaren dit als verloren tijd en ballast.

Uit individuele gesprekken en andere onderzoeken komt eveneens de grote *onbekendheid* met wetten en regelingen die van toepassing zijn voor vrijwilligers naar voren. Dit knelpunt wordt versterkt door het feit dat vrijwilligers tegenwoordig vaker wisselen van vrijwilligersorganisatie. Met het vertrek van de vrijwilliger verdwijnt vaak ook de kennis rondom wet- en regelgeving. Deze kennis moet daarom binnen de vereniging steeds opnieuw worden opgebouwd.

5.2. Belasting toegenomen?

Uit de inventarisatie blijkt dat het aantal wetten en regelingen dat (ook) op het vrijwilligerswerk van toepassing is, de laatste 10 jaren is toegenomen (zie ook bijlage 1). Het gaat dan zowel om wetten die nieuw zijn ingevoerd als bestaande regelingen die gewijzigd zijn.

Het vrijwilligerswerk staat bovendien om diverse redenen in de belangstelling van de politiek. Zo wordt vrijwilligerswerk in het kader van arbeidsreïntegratie gezien als opstap naar betaald werk. In het kader van integratie en inburgering dient vrijwilligerswerk als belangrijk middel om allochtonen en autochtone mensen nader tot elkaar te brengen. Vrijwilligers vormen in de zorg een wezenlijke aanvulling op het tekort aan beroepskrachten. Tot slot krijgen vrijwilligersorganisaties in het onderwijs een belangrijke rol in het kader van buitenschools leren.

Allemaal terreinen waarop de laatste jaren beleid is gemaakt en waarbinnen het vrijwilligerwerk een rol vervult. Dit leidt aan de ene kant tot kansen, maar anderzijds ook tot bedreigingen. Bedreigingen in de vorm van extra regels waaraan organisaties moeten voldoen om mee te kunnen gaan in de uitvoering van het beleid. Regels in de nieuwe beleidsinitiatieven, die bovendien vaak als voorwaarde gelden voor subsidies.

5.3. Gevolgen van de toegenomen belasting

De praktijk laat zien dat knelpunten binnen het vrijwilligersveld in de eerste plaats ontstaan, omdat binnen de diverse beleidsterreinen geen rekening wordt gehouden met de bijzondere status van het vrijwilligerswerk. Vaak blijkt pas achteraf dat een wet of regeling ook van toepassing is op het vrijwilligerswerk. In de ontwikkeling van de wet is hier geen rekening mee gehouden. Voor vrijwilligers en hun organisaties is dit lastig. Aan de ene kant wordt het vrijwilligerswerk gestimuleerd en gezien als onmisbaar onderdeel van de samenleving, terwijl aan de andere kant regels en wetten gelden die het vrijwilligerswerk juist belemmeren en belasten.

De toegenomen belasting van wet- en regelgeving op het vrijwilligerswerk kan mogelijk leiden tot een aantal ongewenste ontwikkelingen. Zo kunnen knelpunten met betrekking tot de toegankelijkheid van het vrijwilligerswerk en het vinden en binden van vrijwilligers ervoor zorgen dat mensen minder belangstelling hebben voor vrijwilligerswerk. En minder belangstelling leidt uiteindelijk tot minder vrijwilligers.

Een aantal knelpunten, zoals op het gebied van aansprakelijkheid en kwaliteitseisen, heeft een demotiverend effect op vrijwilligers. Het goed uitvoeren van wet- en regelgeving kost veel tijd en energie. Tijd en energie die minder gestoken kan worden in het vrijwilligerswerk en mogelijk ten koste gaat van het bereiken van de doelen van de organisatie. Leden, deelnemers, cliënten en daardoor ook de samenleving, ondervinden hier de gevolgen van.

Een ander mogelijk, niet gewenst én onbedoeld, effect is dat wetten en regelingen niet voldoende of op tijd worden uitgevoerd. Hierdoor komen de veiligheid, gezondheid en het welzijn van mensen, maar ook het milieu, in gevaar. Natuurlijk is de naleving van wet- en regelgeving af te dwingen, maar is dit voor vrijwillige inzet de gewenste oplossingsrichting?

6. Aanbevelingen

Uit de inventarisatie en quickscan komt naar voren dat de knelpunten die de vrijwilligerssector ervaart rondom wet- en regelgeving vooral te maken hebben met: de arbeidsverhoudingen binnen vrijwilligersorganisaties (**Vrijwilligersorganisaties als werkgever**), de toegankelijkheid van het vrijwilligerswerk (**Vrijwilligerswerk voor iedereen**) en de **aansprakelijkheid en verzekeringen** rondom het verrichten van vrijwilligerswerk (zie de indeling in categorieën aan het begin van hoofdstuk 3). Maar ook wetten en regelingen binnen de overige twee categorieën (**Vrijwilligersorganisaties in hun maatschappelijk context** en **De vrijwilligersorganisatie als ondernemer**) veroorzaken knelpunten voor de uitvoering en organisatie van vrijwillige inzet. Onderstaande aanbevelingen sluiten op deze constatering aan.

Wet- en regelgeving beter bekend en toegankelijk

Veel vrijwilligers en organisaties zijn beperkt op de hoogte van het feit dat allerlei vormen van wet- en regelgeving ook op hen van toepassing zijn. Enerzijds omdat ze er niet op gewezen worden, anderzijds omdat voor vrijwilligers toegankelijke en toepasbare informatie niet voldoende voorhanden is. Voor veel vrijwilligers is het werk een vorm van vrijetijdsinvulling waarbij moeilijke en lastige zaken het liefst vermeden worden. Om wet- en regelgeving, wat betreft achtergrond, inhoud en procedures, op de agenda te krijgen van vrijwilligers en organisaties zal de informatie hierover zo eenvoudig mogelijk moeten worden aangeboden.

De informatieverstrekking over wet- en regelgeving kan beter. Via zoveel mogelijk verschillende kanalen kunnen vrijwilligers en hun organisaties beter bereikt worden dan nu. Hierbij valt te denken aan elektronische informatie via website en e-mail, aan brochures, artikelen, informatiekranten over specifieke onderwerpen (zoals de recent verschenen Arbokrant) en informatieloketten. De informatieverstrekking zal regelmatig herhaald moeten worden, omdat nieuwe vrijwilligers aangetrokken worden en vrijwilligers wisselen van functie en organisatie .

Agenderen is niet voldoende. Ook de toegankelijkheid van de informatie voor vrijwilligers is belangrijk. Hierbij moet in ogenschouw genomen worden dat vrijwilligers voor het uitvoeren van wetten en regelingen weinig tijd, geld en over het algemeen weinig belangstelling hebben. De inhoud van de informatie moet daarom afgestemd zijn op de doelgroep. De wetgever kan de bedoeling van de wet ook voor het vrijwilligerswerk toelichten. Steeds vaker is te zien dat de overheid brochures ontwikkelt over wet- en regelgeving voor verschillende doelgroepen. De doelgroep vrijwilligers(organisaties) zou hier standaard deel van kunnen uitmaken. Belangrijk is dat in deze informatie ook onmiddellijk duidelijk wordt wat de vrijwilliger of organisatie moet doen.

Wet- en regelgeving eenduidiger toegepast

Onduidelijkheid over de toepasbaarheid van regelgeving heeft verschillende oorsprongen. De snelle opeenvolging van wetswijzigingen is daar één van. Maar er ontstaat ook veel verwarring en onduidelijkheid wanneer overheden en instanties

verschillende interpretaties van een wet of regeling hanteren. Een voorbeeld hiervan is de wijze waarop verschillende uitvoeringsinstanties omgaan met vrijwilligerswerk. Bij verschillende belastingdiensten wordt bovendien verschillend omgegaan met vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Een meer eenduidige lijn in de uitvoering van en voorlichting over regelingen ten aanzien van het vrijwilligerswerk, zou veel onduidelijkheid en desinteresse wegnemen en de kans op adequate toepassing ervan vergroten.

Vrijwilligerswerk financieel ontlast

Wet- en regelgeving heeft financiële gevolgen voor vrijwilligersorganisaties. Hiervoor moeten zij zelf opdraaien. Een oplossing hiervoor kan een landelijke subsidie zijn, vergelijkbaar met de regeling voor de ecotax die VWS met Financiën heeft afgesloten voor de sportsector. Deze zou vervolgens uitgebreid kunnen worden naar meer wetten en regelingen die financiële knelpunten veroorzaken.

Een aantal knelpunten houdt verband met verzekeringen. Bij verschillende verzekeringsmaatschappijen kunnen verschillende polissen afgesloten worden. Dit gebeurt soms door een gemeente, soms door de landelijke organisatie of ook door de vereniging of stichting zelf. Het komt voor dat voor één en dezelfde vrijwilliger meerdere verzekeringen zijn afgesloten en dat deze vrijwilliger toch niet voor alles verzekerd blijkt te zijn. Een uniforme verzekering voor het vrijwilligerswerk die alle risico's afdekt kan een aantal knelpunten wegnemen. Waarom geen landelijke verzekering voor alle 3 tot 5 miljoen vrijwilligers?

Vrijwilligerswerk specifiek benaderd

Veel knelpunten blijken voort te komen uit onduidelijkheid over het kader waarbinnen vrijwilligerswerk plaatsvindt. De huidige definitie van het vrijwilligerswerk lijkt achterhaald te worden door diverse maatschappelijke ontwikkelingen. Bij sociale activering en maatschappelijke stage staat het onverplichte karakter van het vrijwilligerswerk onder druk; binnen de sociale wetgeving en als gevolg van bezuinigingsmaatregelen staat het verdringen van betaalde arbeid onder spanning; binnen maatschappelijk betrokken ondernemen en in de fiscale wetgeving is het onbetaalde karakter en de beloning een discussiepunt; met de toegenomen kwaliteitseisen is de toegankelijkheid van het vrijwilligerswerk in het geding. Een nieuwe definitie voor vrijwilligers(werk) kan meer uniformiteit brengen wanneer deze beter past binnen de beleidsterreinen waarmee het vrijwilligerswerk te maken heeft.

Veel knelpunten als gevolg van wet- en regelgeving zijn terug te voeren op de onduidelijke positie van het vrijwilligerswerk. Met name die ten opzichte van betaalde arbeid. Omdat vrijwilligerswerk onbetaald is en in het belang van anderen of de samenleving wordt uitgevoerd, gaan vrijwilligers(organisaties) er vanuit dat zij een aparte status hebben in vergelijking met betaalde arbeid. Dit is echter grotendeels niet in overeenstemming met de wet- en regelgeving. Een oplossing hiervoor kan gezocht worden in een onderzoek naar een mogelijk *status aparte* voor het vrijwilligerswerk binnen het arbeidsrecht.

Veel wetgeving is niet in eerste instantie specifiek bedoeld voor vrijwilligers of vrijwilligersorganisaties. Dit pleit ervoor dat uitvoerende en controlerende instanties soepeler omgaan met de toepassing van de wetten en regelingen waar het vrijwillige inzet betreft. Hiermee wordt beter ingespeeld op de specifieke situatie van het vrijwilligerswerk.

Bijlage 1: Wetten/regelingen plus knelpunten

Wet of regeling	Knelpunten	Ingevoerd, gewijzigd of van toepassing sinds
<i>Vrijwilligerswerk voor iedereen (toegankelijkheid en participatie)</i>		
<i>Sociale wetgeving</i>	Onduidelijkheid over premie, verschillen tussen gemeenten en consequenties voor mensen met een uitkering.	2003
<i>Asielzoekers</i>	Onbekendheid, aanvraag vrijwilligersverklaring is een extra drempel.	2001
<i>Onderscheid betaald werk vrijwilligerswerk</i>	Onduidelijkheid over onkosten vergoeding, consequenties voor de uitkering en verdringing van betaald werk is een extra drempel om vrijwilligers te mogen doen.	
<i>ID-banen</i>	Medewerkers verdwijnen, vrijwilligers moeten de taken van de ID baan overnemen of deze taken blijven liggen.	2003
<i>Hogere kwaliteitseisen vrijwilligers</i>	Wet en regelgeving raakt rechtstreeks de positie van vrijwilligers, door hogere kwaliteitseisen worden groepen mensen uitgesloten van vrijwilligerswerk bezuinigingen leiden tot oneigenlijk gebruik vrijwilligers	n.v.t.
<i>Persoonsgebonden budget</i>	Onduidelijkheid en onbekendheid over de vergoeding voor vrijwilligers, betaalde krachten verdringen vrijwilligers.	2001
<i>Uitkeringsinstanties</i>	Geen uniform beleid, toestemming voor vrijwilligerswerk afhankelijk van de behandelende medewerker.	n.v.t.
<i>Wet voorzieningen gehandicapten</i>	Verschilt per gemeente en kosten wanneer vrijwilligers in een andere regio vrijwilligerswerk doen.	
<i>De vrijwilligersorganisaties als werkgever (arbeidsverhoudingen)</i>		
<i>Vrijwilligersvergoeding</i>	Administratieve lasten, onduidelijke regels.	regelmatige indexatie
<i>Kilometervergoeding</i>	Administratieve lasten, onduidelijkheid over de regeling.	2004

<i>Betaling in natura.</i>	Onduidelijke regelgeving m.b.t. de toegestane waarde van de betaling in natura, het niet van toepassing zijn van feestdagenregeling.	n.v.t.
<i>Arbeidsomstandighedenwet</i>	Onduidelijkheid, complexiteit, tijdsinvestering, extra administratieve lasten, financiële gevolgen, aansprakelijkheid, demotiverend en te weinig specifiek.	1998
<i>Bedrijfshulpverlening</i>	Onbekendheid, onduidelijkheid, tijdsinvestering, kosten, te algemeen en geen speciale op het vrijwilligerswerk <u>gerichte cursus</u> Bedrijfshulpverlening.	1998
<i>Arbeidstijdenwet</i>	Onbekendheid, onduidelijkheid, te weinig specifiek en moeilijk uitvoerbaar.	2000
<i>Kinderarbeid</i>	Onbekendheid, onduidelijkheid.	1999
<i>Klachtenrecht en medezeggenschap</i>	Demotiverend. Slechte rechtspositie van vrijwilligers, geen aparte regeling voor medezeggenschap van vrijwilligers.	n.v.t.
<i>De flexwet</i>	Ondeskundigheid, te complex en bureaucraties, te algemeen en angst voor onbedoeld vaste contracten met medewerker.	1999
<i>Verklaring omtrent het gedrag</i>	Kosten en onduidelijkheid met betrekking tot de Wet bescherming persoonsgegevens	n.v.t.
<i>De vrijwilligersorganisatie en de maatschappelijke context (veiligheid, gezondheid en milieu)</i>		
<i>Waterleidingbesluit, legionellapreventie</i>	Onbekendheid met regeling en wijziging van de regeling, ondeskundigheid, onduidelijkheid over verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid, onduidelijkheid tot welke categorie een organisaties behoort, financiële gevolgen en extra tijdsinvestering.	2003
<i>Besluit veiligheid attractie- en speeltoestellen</i>	Onduidelijkheid, bureaucraties, kosten en belemmerd voor sommige sectoren van het vrijwilligerswerk.	1996
<i>Warenwet</i>	Onbekendheid, ondeskundigheid, complexiteit, financiële gevolgen, extra administratieve lasten, tijdsinvestering, te weinig specifiek en moeilijk uitvoerbaar en geen algemene hygiëncode voor het vrijwilligerswerk.	1995
<i>Drank en horecawet</i>	Financiële gevolgen, extra tijdsinvestering, aansprakelijkheid, onbekendheid.	2000
<i>Tabakswet</i>	Onduidelijk of en wanneer de Tabakswet ook van toepassing is voor het vrijwilligerswerk, demotiverend, niet uitvoerbaar als je de vrijwilligers wilt behouden, financiële gevolgen van aanpassingen.	2003
<i>Milieuwetgeving</i>	Onduidelijkheid, verschillen tussen gemeenten en complexiteit.	1998

<i>Wet op de naburige rechten</i>	Onbekendheid, kosten en onbegrip.	1999
<i>Wet particuliere beveiligingsorganisaties</i>	Onbekendheid, onduidelijkheid.	1999
<i>Wet bescherming persoonsgegevens</i>	Onduidelijke regelgeving, roept tegenstrijdige gevoelens op, kosten.	2000
<i>Wet op de openluchtrecreatie</i>	Geen uniforme regelgeving door deregulering.	1994
De vrijwilligersorganisatie als ondernemer (inkomsten en fiscaliteit)		
<i>Schenkingsrecht</i>	Onduidelijkheid over de belastingvrijstelling en drempelwaarden, onbegrip over inkomstenderving bij geen erkenning 'in het belang van het algemeen nut', omslachtige wijze om de vrijwilligersvergoeding als gift aan de belasting op te geven.	2002
<i>BTW</i>	Onduidelijkheid waar wel en waar geen BTW op zit, wanneer dit het hoge BTW tarief of het lage BTW tarief is, de hoogte het drempelvrijstellingsbedrag en de complexiteit van de regels waaraan organisaties zich moeten houden voor het drempelvrijstellingsbedrag, ondeskundigheid, de administratieve lasten, de tijdsinvestering, de financiële gevolgen en de grote verantwoordelijkheid.	2002
<i>Ecotax</i>	Verschillende regelingen voor teruggave van (een deel) van de ecotax, oneerlijkheid omdat niet alle organisaties in aanmerking komen voor teruggaaf, onbekendheid,	2000
<i>WOZ</i>	Financiële gevolgen, onduidelijkheid over verschillende bedragen per gemeente.	1994
<i>Problemen met subsidies en subsidieregels</i>	De onduidelijke regelingen, complexiteit, de administratieve lasten, tijdsinvestering en de inkomensafhankelijkheid van rijk of gemeenten met ernstige gevolge wanneer de subsidie wordt stopgezet.	n.v.t.
De vrijwilligersorganisatie en aansprakelijkheid		
<i>Verenigingsrecht, rechtsbevoegdheid</i>	Onbekendheid, financiële gevolgen, extra tijdsinvestering en aansprakelijkheid.	n.v.t.
<i>Wettelijke aansprakelijkheid</i>	Demotivering, complexiteit, de kosten en tijdsinvestering .	n.v.t.
<i>Bestuurdersaansprakelijkheid</i>	Demotiverend, complexiteit, ondeskundigheid, te hoge kosten voor de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering en de tijdsinvestering.	n.v.t.

Bijlage 2: Resultaten quickscan

<i>Wet/regeling (en overige beleidskwesties)</i>	<i>Aantal keren genoemd</i>	<i>Omschrijving knelpunten</i>
Vrijwilligerswerk voor iedereen		
Sociale wetgeving en uitkeringsinstanties	10	<ul style="list-style-type: none"> • WAO: geen toestemming (vrijwilligerswerk lijkt te veel op eerdere betaalde werk) • WAO/REA: te weinig ruimte voor vrijwilligerswerk als heroriëntatie dan wel 'eindpost' (2x) • Door sollicitatieplicht is langdurig vrijwilligerswerk niet meer mogelijk • Vrijstelling sollicitatieplicht gewenst voor oudere werklozen en arbeidsongeschikten bij vrijwilligerswerk of mantelzorg • REA/SA: geen specifieke voorzieningen voor gehandicapten (bijv. vervoer, aanpassingen op de werkplek) • WW: geen toestemming bij 57,5 jaar en ouder • Geen werk mogen doen dat in dezelfde werkomgeving ligt als eerdere werk • Moeten wij als organisatie in de gaten houden of iemand inderdaad toestemming heeft gekregen van de uitkeringsinstantie?
Asielzoekers (immigratiewetten)	1	<ul style="list-style-type: none"> • Voor vrijwilligerswerk is werkvergunning en verblijfsvergunning nodig: lange procedures en internationaal vrijwilligerswerk buiten Europa daardoor nauwelijks mogelijk
ID-banen	1	<ul style="list-style-type: none"> • Aflopende contracten en minder financiering leidt tot problemen
AWBZ	2	<ul style="list-style-type: none"> • CVTM-subsidieregeling: willekeur zorgkantoren • CVTM-subsidieregeling: onzekerheid continuering subsidies is belastend voor betaalde coördinatoren • WMCZ: geen structurele

		financiering cliëntenraden in de gehandicaptenzorg
Kwaliteitswetgeving	1	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitswet zorginstellingen: erg gericht op beroepsmatige zorg in instellingen met een zekere omvang (administratieve belasting) • Wet BIG: zorgtaken en medische handelingen alleen door geregistreerden
Wet Voorziening Gehandicaptten	3	<ul style="list-style-type: none"> • Vrijwilligerswerk valt hier niet onder: geen specifieke voorzieningen voor gehandicaptten (bijv. vervoer, aanpassingen op de werkplek) (2x) • Lokale verschillen
Wet gelijke behandeling gehandicaptten	2	<ul style="list-style-type: none"> • Toegankelijkheid openbaar vervoer onvoldoende geregeld • Op veel gebieden geen gelijke behandeling van mensen met een handicap
Aangepaste lectuur voor blinden en slechtzienden	1	<ul style="list-style-type: none"> • Gebeurt niet consequent mede door gebrek aan financiering
Vrijwilligerswerk in werktijd	2	<ul style="list-style-type: none"> • Ontbreken van wetgeving op dit vlak (maatschappelijk verantwoord ondernemen regelen!) • Beleid werkgevers gewenst m.b.t. vrijwilligerswerk in werktijd (zoals bij OR- en vakbondswerk)
Betaald werk en vrijwilligerswerk	1	<ul style="list-style-type: none"> • Waar ligt de grens?
De vrijwilligersorganisatie als werkgever		
Vrijwilligersvergoeding	9	<ul style="list-style-type: none"> • Te laag • Te ingewikkeld voor sportvereniging met klein aantal uren betaalde arbeid • Te lage beloning voor vrijwilligers die zich kort intensief inzetten • Beperkingen voor uitkeringsgerechtigden (2x) • Aan maxima gebonden (2x) • Geen standaardvergoeding per provincie • Onduidelijkheid in combinatie met uitkeringen en belastingen • Te veel omvattend, moeilijk behapbaar, geen accenten/prioriteiten, veel

		investeringen, geen ondersteuning
Kilometervergoeding	5	<ul style="list-style-type: none"> • Verlaging is ongunstig voor vrijwilligers veel op de weg (2x) • Onduidelijkheid in de communicatie hierover • Geen standaard vergoeding per provincie • Knelpunt bij bovenregionaal vervoer
Arbeidsomstandighedenwet	17	<ul style="list-style-type: none"> • Veel werk (3) • Kosten (4) • Te ingewikkeld en nauwelijks van toepassing • Onduidelijkheid • Onduidelijkheid: op een sportvereniging van toepassing? • Onduidelijkheid: hoe een RI&E doen? • Onduidelijkheid (van toepassing? kosten? normen?) • Grens 40 uur voor verplichte inschakeling arbodienst • Gedetailleerde regelgeving maakt dat vrijwilligers zich als beroepskrachten gaan gedragen i.p.v. als 'goede buur' (indekken tegen risico's i.p.n. eigen initiatief honoreren) • Communicatie over voortgang voor vrijwilligersorganisaties • Waar is inhoudelijke informatie te vinden specifiek voor vrijwilligersorganisaties? • Knelpunten moeten nog geïnventariseerd worden • Bijzonder verlof regeling in diverse CAO's, m.n. in de zorg • Kosten en tijd training BHV • Kosten persoonlijke beschermingsmiddelen • Alle huiswachten zouden BHV moeten hebben: kosten en tijd • Administratieve last • Onduidelijkheid over toepassing van deelgebieden op het vrijwilligerswerk • BHV: nodig?, duur en moeilijk uitvoerbaar • Naleving op diverse locaties

		<ul style="list-style-type: none"> • Onduidelijkheid over maatregelen en gevolgen voor lokale afdelingen • Moeilijk toe te passen • Welke onderdelen speciaal wanneer en voor wie bestemd? • Onhaalbaar, belemmerend of juist te weinig beschermend voor gehandicapte vrijwilliger • Werkplekcontrole is lastig
Arbeidstijdenwet	4	<ul style="list-style-type: none"> • Meer vrijwilligers nodig bij vakantievrijwilligerswerk • Huiswachten hebben diensten van 12 uur of meer • Niet uitvoerbaar (langer achter elkaar werken) • Veel registratie/administratie • Betaald werk versus vrijwilligerswerk
Klachtenrecht en medezeggenschap	3	<ul style="list-style-type: none"> • Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen: cliëntenraad voor ons type instelling geen geëigende oplossing • Recht doen aan cliëntenrechten in instellingen voor mensen met een handicap • Besluitvorming en verenigingorgaan: verhouding zeggenschap en besluitvorming landelijk/provinciaal bestuur
Flexwet	3	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet en betaling freelancers • Termijnen i.v.m. zomerstop • Kosten werkgever
Wet Verbetering Poortwachter	2	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten voor de werkgever • Termijnen in verband met de zomerstop
Verklaring omtrent het gedrag	2	<ul style="list-style-type: none"> • Nog géén wet of regeling voor ontwikkeld (terwijl maatschappelijk gezien wel nodig) • Kosten straks te hoog voor gastgezinnen
Aanname en ontslag vrijwilligers gelijk aan werknemerprocedure	1	<ul style="list-style-type: none"> • Wie neemt aan en wie sluit vrijwilligersfunctie af?
De vrijwilligersorganisatie en de maatschappelijke context		
Waterleidingbesluit/ legionellapreventie	2	<ul style="list-style-type: none"> • Meer handvatten nodig • Tijd voor uitvoering en kosten
Besluit veiligheid attractie- en	1	<ul style="list-style-type: none"> • Moeilijk toepasbaar bij toestellen

speeltoestellen		die niet door de gebruiker zijn gemaakt, dure keuring en weinig keuringsinstanties
Warenwet	4	<ul style="list-style-type: none"> • Hoge eisen aan vrijwilligers (problemen met werving) • Meer handvatten nodig
Drank en horecawet	9	<ul style="list-style-type: none"> • Hoge eisen aan vrijwilligers (problemen met werving) • Verplichte aanwezigheid gediplomeerde • Moeilijk te handhaven vanwege de cultuur van de sport • Meer handvatten nodig • Onduidelijkheid en tegenstrijdigheid • Te veel regels voor beperkte werkzaamheden • Kostenverhogende eisen (2x) • Onduidelijkheid: wanneer op vrijwilligerswerk van toepassing? • Administratieve last
Tabakswet	7	<ul style="list-style-type: none"> • Onduidelijkheid: roken waar wel/niet toegestaan? (2x) • Moeilijk te handhaven vanwege de cultuur van de sport • De beperkingen van het roken voor vrijwilligers en gasten/deelnemers tijdens vakantie en ééndagsactiviteiten • Brengt veel uitleg met zich • Sommige vrijwilligers stoppen hierom • Sluit niet aan op functie en mogelijkheden gemeenschapshuizen
Milieuwetgeving	7	<ul style="list-style-type: none"> • Hoge eisen aan vrijwilligers (problemen met werving) • Verwatering naleving • Verschillende uitleg en divers lokaal beleid (3x) • Verbranden snoeimateriaal: door aanscherping wet moeilijk van afval af te komen
Brandpreventie	1	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten • Soms te overdreven eisen?
Flora en fauna wet	1	<ul style="list-style-type: none"> • Bescherming soorten vraagt grondige inventarisatie vooraf: ontheffing voor alle groepen tegelijkertijd zou handig zijn

Bouwwetgeving	2	<ul style="list-style-type: none"> • Administratieve last • Onduidelijkheid over gebruiksvergunningen • Kosten voor aanpassingen • Willekeur/diversiteit gemeenten (2x)
Gebruiksvergunning sportaccommodatie	1	<ul style="list-style-type: none"> • Relatief hoge normen t.a.v. veiligheid
Wet op de naburige rechten	1	<ul style="list-style-type: none"> • BUMA/reprorechten: De sportvereniging wordt te veel als commerciële organisatie gezien
Wet Bescherming Persoonsgegevens	3	<ul style="list-style-type: none"> • Inrichting administratie en verplichte registratie bij College • Beperkingen in het gebruik voor marketingdoeleinden (2x) • Beperkingen in het uitwisselen van gegevens tussen organisaties omtrent 'verkeerde' personen
De vrijwilligersorganisatie als ondernemer		
Schenkingsrecht	3	<ul style="list-style-type: none"> • Sportverenigingen niet zien als 'algemeen nut beogende instelling' (giften daardoor niet belastingvrij) • Fiscus accepteert alleen giften voor organisaties met algemeen maatschappelijke doelstellingen • Successie: hoogte van de aanslagen
BTW/Vennootschapsbelasting	2	<ul style="list-style-type: none"> • Hoge eisen aan vrijwilligers (problemen met werving) • Inhuren van sprekers/muzikanten e.d.: aparte regeling voor non-profit organisaties gewenst
Wet op Kansspelen(-belasting)	1	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks verplichte aanvraag vergunning • Wijziging percentage afdracht grote loterijen aan goede doelen organisaties • Mogelijke verandering heffingsgrondslag in relatie tot CBF-norm gebruik inkomsten voor eigen doelgroep
Wet Onroerende Zakenbelasting	1	<ul style="list-style-type: none"> • Sportverenigingen met eigen accommodatie: stijgende tarieven
Subsidies	4	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidievoorwaarden VWS en NOC*NSF: bureaucratisch, kost veel tijd

		<ul style="list-style-type: none"> • Subsidies gerelateerd aan investeringen, personele zaken, milieuzaken, innovaties e.d.: onbekendheid • Plaatselijke regelgeving rondom promotie, ledenwerving en fondsenwerving: activiteiten van plaatselijke afdelingen kunnen hierdoor worden beperkt • ISBV boekhouding voorgeschreven door VWS en NOC*NSF: ingewikkeld, overbodig, dubbel
CBF-Keurmerk	1	<ul style="list-style-type: none"> • 25%-norm is op zich goed, maar daardoor zijn niet alle grootse plannen te verwezenlijken
Het vrijwilligerswerk en aansprakelijkheid		
Aansprakelijkheid	8	<ul style="list-style-type: none"> • Welke verzekeringen nodig? • Wanneer wel/niet aansprakelijk als bestuurslid/vereniging? • Onduidelijkheid over aansprakelijkheid bij adviezen door vrijwilliger (2x) (+ leidt dit mogelijk tot risicovermijdend gedrag?) • Relatie vrijwilliger < > organisatie • Bij nalatig handelen vrijwillige hulpverlener strafrechtelijke toetsing en geen vorm van tuchtrecht • Ongevallen in het vrijwilligerswerk in relatie tot sobere WAO • Zijn vrijwilligers zonder officiële verblijfsstatus WA-verzekerd? • Onbekendheid m.b.t. bestuurlijke aansprakelijkheid • Hoge kosten van verzekeringen • Onduidelijkheid over welke verzekeringen nodig bij welke activiteiten • Verkeersregelaars: onduidelijkheid en geen volledige dekking aansprakelijkheid • Verkeersregelaars: verzekering niet geheel sluitend (wetgeving houdt geen rekening met wedstrijden op openbare weg)

Bijlage 3: Respondenten quickscan

Sport

NOC*NSF
Gelderse Sport Federatie
NebasNsg
Nederlands Christelijke Sport Unie
Nederlandse Bridge Bond
Koninklijke Nederlandse Schaatsenrijders Bond
Koninklijke Nederlandse Gymnastiek Unie
Koninklijke Nederlandse Wielren Unie
Nederlandse Handboog Bond
Judo Bond Nederland
Nederlandse Indoor en Outdoor Bowls Bond
Nederlandse Kruisboog Bond
Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond
Koninklijke Nederlandse Algemene Schermbond

Hulpverlening/zorg/dienstverlening

VluchtelingenWerk Nederland
Slachtofferhulp Nederland
Het Nederlandse Rode Kruis
Leger des Heils
SOS Telefonische Hulpdiensten
De Zonnebloem
Vrijwilliger Terminale Zorg Nederland
Stichting ATAS (Amsterdam Tourist Assistance Service)
Stichting Europa Kinderhulp
Maatschappij tot Nut van 't Algemeen

Fondsen

Terre des Hommes Nederland
Plan Nederland
Wereld Natuur Fonds
Jantje Beton

Natuur/recreatie/veiligheid (buitenwerk)

NIVON, Natuurvrienden Nederland
Landschapsbeheer
Natuurmonumenten
Koninklijke Nederlandse Redding Maatschappij
3VO
Scouting Nederland

Patiënten-/cliënten-/zelforganisaties/ belangenorganisaties

Federatie Slechtzienden en Blindenbelang
Hiv Vereniging Nederland
Epilepsievereniging
Multiple Sclerose Vereniging Nederland
Landelijk Steunpunt Cliëntenraden
Nederlandse Politie Bond
Vereniging Bescherming van het Ongeboren Kind
Unie van Katholieke Bonden van Ouderen
National Federation of Surinamese Welfare Organisations Roseval
Lize
Reumapatiëntenbond
CG-raad
FNV Bondgenoten
NIZW ("focus op participatie gehandicapten")

Ondersteuningsorganisaties/kenniscentra

NIZW Nationaal Agentschap Programma Jeugd (EVS)
VNG
I'MI (Institute for Migration Issues)
X-S2
Prisma Brabant
Verweij-Jonker
FORUM

Diversen

Nederlands Bijbelgenootschap
Nederlandse Genealogische Vereniging