OMZENDBRIEF VAN 24 OKTOBER 2025 BETREFFENDE GEWELD TEGEN OPERATIONELE PERSONEELSLEDEN VAN HULPVERLENINGSZONES

Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met Beleris.
Aan de voorzitters van de hulpverleningszones,

Mevrouw de voorzitster, mijnheer de voorzitter,

Gewelddaden tegen brandweerlieden en ambulanciers kunnen onder geen beding worden getolereerd en moeten krachtig worden bestreden.

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief van 20 januari 2023 door de lijst van reeds genomen maatregelen, te versterken of te implementeren.

De aanpak van geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers berust op verschillende pijlers: preventie (II), begeleiding van personeelsleden (III), het strafrechtelijke (IV) en civiele (V) aspect en de administratieve procedures (VI) die kunnen worden ingeleid.

Preventie is een belangrijke eerste pijler. In dit verband benadruk ik de essentiële rol van een goede risicoanalyse, opleiding en voorlichting.
Het registreren en melden van feiten, alsook het monitoren en meedelen van gegevens aan de verschillende stakeholders, behoort eveneens tot preventie, aangezien dit richting geeft aan de genomen preventiemaatregelen.
Er is goede begeleiding nodig op verschillende vlakken, waaronder het registreren en het melden van feiten van geweld, de psychosociale ondersteuning, de strafrechtelijke procedure met het indienen van een klacht en burgerlijke partijstelling, de procedure voor arbeidsongevallen met erkenning en vergoeding van de kosten, rechtshulp en reïntegratie, met de mogelijkheid van wedertewerkstelling in overleg met het personeelslid.

De voorzitter en de zonecommandant spelen een cruciale rol in deze regeling. Ik verwacht dat zij de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat alle aspecten die in deze omzendbrief aan bod komen, in aanmerking worden genomen bij elk feit van geweld tegen een brandweerman of ambulancier. Ik verwacht dat zij personeelsleden die met geweld worden geconfronteerd, helpen hun soms complexe dossiers tot een goed eind te brengen. Hoe beter de personeelsleden worden begeleid, hoe groter de kans dat zij (indien mogelijk) in de best mogelijke omstandigheden het werk weer kunnen hervatten. In dit verband moedig ik de hulpverleningszones aan een systeem op te zetten dat psychosociale ondersteuning en juridische bijstand verleent aan operationele leden die het slachtoffer zijn geweest van agressie.

Het is overigens noodzakelijk om jaarlijks een diepgaande discussie te voeren omtrent dit thema, samen met de vakbondsvertegenwoordigers in de schoot van het basisoverlegcomité.

Er staat gedetailleerde uitleg over de verschillende procedures voor alle operationele leden van de hulpverleningszones op de website van de Civiele Veiligheid
https://www.civieleveiligheid.be/nl/risicos#agressie

I. Toepassingsgebied
Deze omzendbrief heeft alleen betrekking op gewelddaden die worden gepleegd door een derde en die verband houden met de uitoefening van de functie binnen de hulpverleningszone. Dit is agressie die wordt gepleegd tijdens de uitoefening van de functie of als gevolg van het feit personeelslid te zijn van de hulpverleningszone.
Deze omzendbrief is van toepassing op alle operationele personeelsleden van de hulpverleningszones, zowel vrijwillige personeelsleden als beroepspersoneelsleden, en heeft betrekking op alle vormen van geweld.

FOD Binnenlandse Zaken – A.D. Civiele Veiligheid

II. Preventie

1. Goede registratie

Om geweld tegen operationele leden van de hulpverleningszones doeltreffend te voorkomen en aan te pakken, moet men eerst een juist beeld hebben van het fenomeen. De registratie speelt hierbij een belangrijke rol.
Het lijkt mij essentieel dat de brandweerlieden en de ambulanciers worden aangemoedigd om elk feit van geweld, hoe licht ook, systematisch te melden aan de preventieadviseur of aan een vertrouwenspersoon, die wordt aangeduid voor de zone, door middel van een typeformulier. Dit formulier wordt door de zone uitgewerkt in samenwerking met haar preventieadviseur. Er is een voorbeeldformulier beschikbaar in het deel "zone" van de FAQ: https://www.civieleveiligheid.be/nl/faq-agressie. De gegevens op de formulieren die zijn ingevuld door brandweerlieden, zullen u helpen bij het opstellen van statistieken die kunnen dienen als leidraad bij het uitwerken van uw zonaal beheersbeleid, meer bepaald bij de invoering van preventieve maatregelen die specifiek gericht zijn op de situatie in uw zone. Zodra het formulier is opgesteld, moet u het bekendmaken aan uw operationele personeelsleden en hen aanmoedigen om het te gebruiken.

Bovendien bevat het interventieverslag een specifieke rubriek over agressie. Het is van essentieel belang dat de brandweerlieden, die deze verslagen opstellen, worden gesensibiliseerd om feiten van geweld systematisch te vermelden.

Daarenboven heeft het nationaal Orgaan dat de hulpverleningszones vertegenwoordigt (BB-SPB), de opdracht gekregen om een jaarlijks rapport op te stellen met betrekking tot de agressiestatistieken en de maatregelen genomen in de strijd tegen dit fenomeen. De hulpverleningszones worden uitgenodigd om de gevraagde gegevens met het Orgaan te delen.

Deze drie maatregelen zullen het mogelijk maken het fenomeen nog beter in kaart te brengen en te beoordelen, zodat de Algemene Directie Civiele Veiligheid (ADCV) en de hulpverleningszones een gerichter preventiebeleid kunnen voeren, op basis van meer cijfergegevens.

2. Preventiemaatregelen

Preventie is één van de belangrijkste pijlers van een integrale aanpak van geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers. Een goede risicoanalyse, opleiding en voorlichting zijn daarbij van fundamenteel belang. Hoe beter de personeelsleden geïnformeerd, voorbereid en opgeleid zijn, hoe beter ze zullen kunnen anticiperen op mogelijke incidenten en deze kunnen voorkomen of een beginnend incident te temperen en/of te beheersen.

De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van zijn werknemers. Daarom moet elke hulpverleningszone in samenwerking met de preventiedienst en op basis van een risicoanalyse, een beleid rond agressie uitwerken. Dit beleid zal u toelaten om een duidelijker zicht te krijgen op de omvang en de aard van de feiten van geweld binnen uw zone opdat in de toekomst adequater kan worden gereageerd. Bovendien geeft u hiermee ook een sterk signaal aan de slachtoffers van geweld, alsook aan de daders.

Via een FAQ informeert mijn administratie daarnaast over de verschillende maatregelen die de zone of het personeelslid kan nemen tegen elke vorm van agressie. Deze FAQ kan worden geraadpleegd op: https://www.civieleveiligheid.be/nl/faq-agressie Deze FAQ is enerzijds een hulpmiddel bij de uitwerking van een zonaal beleid en bevat anderzijds nuttige informatie voor het personeel. Het is daarom belangrijk dat u uw personeelsleden op de hoogte brengt van het bestaan van deze FAQ.

Wat de opleiding van het operationele personeel betreft, wil ik u herinneren aan het bestaan van twee specifieke opleidingen over geweldbeheersing die door de brandweerscholen worden georganiseerd: "*Omgaan met geweld tijdens interventies: Resultaatgericht communiceren met moeilijke burgers en omstaanders tijdens interventies op het terrein voor de operationele brandweerlieden*" en "*First Responder Anti-Agression Training"*. Eind 2023 werd een aanvullende module op de «First Responders Anti-Agression Training » erkend, die focust op groepsgebonden agressie tijdens interventies.

FOD Binnenlandse Zaken – A.D. Civiele Veiligheid

Dankzij deze opleidingen kunnen personeelsleden de nodige vaardigheden aanleren om een passende houding aan te nemen en de veiligheidsmaatregelen toe te passen wanneer zij geconfronteerd worden met verbaal en/of fysiek geweld bij de uitoefening van hun taken. U kan contact opnemen met de brandweerschool in uw provincie om te vragen wanneer deze opleidingen georganiseerd worden of om te vragen dergelijke opleidingen te organiseren. Deze drie opleidingen worden erkend als voortgezette opleiding.

Ik wil u ook herinneren aan de interne sensibiliseringscampagne van 2021 voor brandweerlieden en ambulanciers met betrekking tot bepaalde risico's waarmee zij geconfronteerd worden. Eén van de thema's van deze campagne is het omgaan met agressie en in het bijzonder het belang om dergelijke feiten te melden. Het materieel dat in het kader van deze campagne ter beschikking is gesteld van de hulpverleningszones, kan online worden geraadpleegd: https://www.civieleveiligheid.be/nl/risicos

Eind 2023 werd de campagne 'Not Funny' (#westandwithfirefighters) gelanceerd, met als doel het publiek bewust te maken van het geweld tegen de hulpdiensten en om aan de brandweerlieden en ambulanciers te tonen dat de bevolking hen steunt. In dit kader werden ook enkele filmpjes met getuigenissen van brandweerlieden en ambulanciers opgenomen, die de hulpverleningszones eveneens kunnen delen. Zie: SPF Intérieur FOD Binnenlandse Zaken - YouTube

Daarnaast zal binnenkort een 'toolbox' ter beschikking worden gesteld aan de leerkrachten van het secundair onderwijs. Aan de hand hiervan kan het thema 'agressie tegen hulpverleners' in de klas bespreekbaar gemaakt worden. De leerlingen komen meer te weten over de job van hulpverleners, de agressie waar zij soms mee te maken krijgen en wat ze zelf kunnen doen om de brandweer en ziekenwagen goed hun werk te laten doen. Deelname aan deze lessen van brandweerlieden wordt dan ook sterk aangemoedigd.

Tot slot is de wet van 21 februari 2024 tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, om het gebruik van camera's door de operationele diensten van de civiele veiligheid te regelen, in werking getreden op 19 april 2025. Eén van de doelen van het gebruik van deze camera's is om het personeel te beschermen. Het gebruik van een camera in het kader van agressie kan immers zowel een preventief doel hebben als een bewijskrachtig doel in geval van daadwerkelijke agressie.

III. Begeleiding van brandweerlieden en ambulanciers die het slachtoffer zijn geweest van geweld

1. Psychosociale ondersteuning

In geval van agressie is het essentieel dat brandweerlieden op eenvoudige, snelle en doeltreffende wijze toegang krijgen tot aangepaste psychologische ondersteuning, zoals benadrukt wordt in de studie van VIAS Institute van 26 juni 2025 betreffende geweld en agressie tegen hulpverleners en zorgverstrekkers. De hiërarchische meerdere speelt een doorslaggevende rol bij de eerste opvang van het slachtoffer en moet onmiddellijk de doorverwijzing naar gespecialiseerde hulp vergemakkelijken.

Artikel 32quinquies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat de werkgever erover moet waken dat de werknemers die het slachtoffer zijn geweest van geweld door een derde, passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten
van deze maatregel. De werkgever verzekert hierbij dat de personeelsleden daadwerkelijk contact kunnen opnemen met de juiste gespecialiseerde diensten en instellingen, en zorgt indien nodig voor samenwerkingen met externe partners. In dit kader worden aan alle personeelsleden duidelijke procedures meegedeeld.

Ter herinnering, naast de psychologische ondersteuning die wordt aangeboden door opgeleide brandweerlieden binnen de hulpverleningszones en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, die eveneens psychologische ondersteuning bieden aan werknemers – onder andere via de preventieadviseur psychosociale aspecten – bestaan er ook de volgende structuren die psychologische steun kunnen bieden aan slachtoffers van agressie en hun naasten :

1. De slachtofferbejegening van de lokale politie, die eerstelijnsdienst en kortetermijnondersteuning biedt. Ze richten zich tot slachtoffers, naasten of getuigen van gewelddaden en/of traumatische gebeurtenissen.
2. De slachtofferhulpdiensten, die aangepaste sociale of psychologische hulp bieden om de gevolgen van een misdrijf het hoofd te bieden. Deze diensten zijn erkende en gesubsidieerde privé-instellingen door de Gemeenschappen. Ze zijn gratis en onafhankelijk van politie en justitie. Hulp kan op elk moment worden geboden, zelfs onmiddellijk na de feiten en onafhankelijk van het indienen van een klacht.

2. Opvang van het slachtoffer

Een goede begeleiding en ondersteuning van operationele personeelsleden die het slachtoffer zijn van geweld, draagt ertoe bij dat de gevolgen ervan, met name op psychosociaal, administratief en financieel gebied, relatief beperkt blijven. De eindverantwoordelijkheid voor deze begeleiding ligt bij de werkgever.
De zoneoverheden vertrouwen deze opdracht toe aan de preventieadviseur of aan één of meer vertrouwenspersonen die zij daartoe aanwijzen. Deze personen moeten zich de procedures die in deze omzendbrief en op de website van de ADCV worden beschreven en de procedures die door de zone zijn vastgesteld, eigen maken en de slachtoffers door de gerechtelijke en administratieve procedures loodsen, alsook hen in alle fasen van deze procedures begeleiden en informatie verschaffen.
De hiërarchie neemt de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze personen beschikken over actuele informatie over de interne en externe procedures die moeten worden gevolgd bij geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers, en dat ze de nodige opleidingen kunnen volgen om hun kennis bij te schaven.

IV. Strafrechtelijke gevolgen

Gewelddaden tegen brandweerlieden en ambulanciers kunnen onder geen beding worden getolereerd en moeten krachtig worden bestreden met de nadruk op nultolerantie.
In 2006 heeft de wetgever hiertoe reeds een duidelijk signaal gegeven door de minimumstraf in het Strafwetboek te verhogen voor geweld gepleegd tegen brandweerlieden en ambulanciers.
Steeds met het doel op het bestrijden van geweld voorziet het nieuwe Strafwetboek, dat op 8 april 2026 in werking zal treden, in verzwaringen van straffen om beter de ernst van deze feiten te weerspiegelen. Dit geldt vooral voor geweld tegen personen die een maatschappelijke functie uitoefenen, waaronder brandweerlieden en ambulanciers.

In dezelfde zin bevat de omzendbrief COL 3/2008 van het College van procureurs-generaal, die op 18 september 2014 is herzien, richtsnoeren voor de politiediensten en het openbaar ministerie teneinde een passende strafrechtelijke reactie te geven naargelang de ernst van de feiten en rekening houdend met de persoonlijkheid van de dader en het slachtoffer.

Daarenboven heb ik aan BB-SPB gevraagd om jaarlijks samen te zitten met het College van Procureurs-generaal teneinde samenwerkingsmogelijkheden uit te wisselen en in het leven te roepen. Een eerste vergadering vond plaats op 26 september 2025.

De minister van Justitie onderzoekt actueel ook de mogelijkheden om persoonsgegevens van brandweerlieden en ambulanciers te anonimiseren, die klacht zouden neerleggen naar aanleiding van agressie. Zo zou het adres van de hulpverleningszone kunnen worden gebruikt en zouden de naam, de voornaam en het privéadres vervangen worden door een nummer.
Op die manier zouden de betrokkenen identificeerbaar blijven voor de overheden, maar hun privacy en veiligheid zouden gedurende de gehele gerechtelijke procedure maximaal gewaarborgd worden.

Deze toekomstige wijzigingen zullen ongetwijfeld bijdragen tot het vergemakkelijken van het indienen van klachten. Ik zal erop toezien u te informeren over de inwerkingtreding van dergelijke nieuwe bepalingen.
Zoals immers aanbevolen in de bovenvermelde studie van VIAS Institute, is het van essentieel belang dat elke brandweerman die slachtoffer is van agressie, klacht indient. Alleen deze stap maakt het

FOD Binnenlandse Zaken – A.D. Civiele Veiligheid

mogelijk om een gerechtelijke reactie te waarborgen en de effectieve toepassing van de bij wet voorziene sancties te verzekeren. De zone speelt een centrale rol bij de begeleiding van de brandweerman : de zone moet niet alleen het personeel aanmoedigen om hun klacht formeel in te dienen, maar ook concrete ondersteuning bieden gedurende de hele procedure, zodat geen enkele medewerker zich geïsoleerd voelt in dergelijke situaties.

V. Burgerlijke partijstelling

1. Overheid

Ik vind het belangrijk en essentieel dat de hulpverleningszone zich burgerlijke partij stelt als één van haar operationele personeelsleden het slachtoffer wordt van geweld. De burgerlijke partijstelling kan plaatsvinden bij de onderzoeksrechter of later voor het onderzoeksgerecht of de strafrechtbanken.
De burgerlijke partijstelling tegen de aansprakelijke derde versterkt het duidelijke signaal dat dergelijke feiten onaanvaardbaar zijn en stelt de hulperleningszone tevens in staat om in haar hoedanigheid van werkgever een schadevergoeding te krijgen.
Het personeelslid dat slachtoffer is geweest van geweld, wordt ingelicht dat de hulpverleningszone zich burgerlijke partij heeft gesteld.
Bovendien wordt de materiële schade in geval van geweld tegen personeelsleden vergoed door de werkgever, overeenkomstig artikel 166 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid. De kosten worden dan zoveel mogelijk verhaald op de aansprakelijke derde.

2. Personeelslid

In het kader van punt III, 2, betreffende de opvang en de begeleiding van het slachtoffer, neemt de hulpverleningszone de nodige maatregelen en stelt zij de nodige middelen ter beschikking opdat het personeelslid dat het slachtoffer is geweest van geweld zich burgerlijke partij kan stellen en in rechte kan optreden om zijn rechten te waarborgen. De burgerlijke partijstelling kan plaatsvinden bij de onderzoeksrechter of later voor het onderzoeksgerecht of de rechtbanken ten gronde.

In het kader van de bestrijding van agressie tegen operationele personeelsleden van de Civiele Veiligheid is het van essentieel belang dat de werkgever het aangevallen personeelslid ondersteunt door gratis rechtshulp te verlenen (zie punt VI.2). Sinds 3 september 2023 bepaalt artikel 165, §1, tweede lid van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid: «*Het personeelslid dat omwille van zijn hoedanigheid van personeelslid, slachtoffer wordt van een daad van agressie, tijdens de uitoefening van zijn functie of erbuiten, heeft recht op rechtshulp van een advocaat ten laste van de zone (…)*.». Deze bepaling moet evenwel nog worden uitgevoerd via een koninklijk besluit.

Ik weet echter dat verschillende zones reeds op vrijwillige basis gratis rechtshulp verlenen aan hun personeelsleden in geval van agressie.

VI. Administratieve procedures die moeten worden gevolgd in geval van geweld tegen een brandweerlid of een ambulancier

1. Procedure voor erkenning als arbeidsongeval

De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van zijn werknemers. Het correct afhandelen van een gewelddaad kan, naast het inleiden van een strafprocedure, het inleiden van een procedure arbeidsongevallen omvatten.

De juridische kwalificatie van een ongeval als arbeidsongeval komt toe aan de daartoe aangewezen overheid of dienst. Zodra het ongeval is erkend als arbeidsongeval (juridische kwalificatie), wordt het dossier doorgestuurd naar het medisch-juridisch bureau (Medex), dat overgaat tot het medisch kwalificeren van het arbeidsongeval, wat een exclusieve bevoegdheid van Medex is.

De Medex-procedure kan leiden tot kosten voor het betrokken personeelslid (medische kosten, kosten van administratieve procedure, ...). Deze kosten worden hetzij door het personeelslid of door een derde voorgeschoten en vergoed, hetzij rechtstreeks door de zone betaald.

FOD Binnenlandse Zaken – A.D. Civiele Veiligheid

In dit verband verlenen de zoneoverheden maximale ondersteuning aan het betrokken personeelslid. De preventieadviseur of de vertrouwenspersoon leidt het betrokken personeelslid door de procedure en de regelgeving, en volgt het dossier op.

2. Rechtshulp

In het kader van de bestrijding van agressie tegen operationele personeelsleden van hulpverleningszones is het echter van essentieel belang dat de werkgever het aangevallen personeelslid bijstaat door gratis rechtshulp te verlenen. Om die reden voorziet het nieuwe artikel 165, §1, tweede lid van de voornoemde wet van 15 mei 2007 in rechtshulp in geval van agressie te wijten aan de hoedanigheid van operationeel personeelslid, tijdens de uitoefening van zijn functie of erbuiten. Een brandweerman die buiten zijn werkuren het slachtoffer wordt van agressie omdat hij als brandweerman werd geïdentificeerd, kan dus eveneens aanspraak maken op deze rechtshulp.

Het personeelslid kan een beroep doen op deze rechtshulp in het kader van de gerechtelijke procedure tegen de agressor, maar ook bij de Commissie voor financiële hulp (zie punt VI,3.).

Een koninklijk uitvoeringsbesluit tot vaststelling van de praktische voorwaarden voor rechtshulp moet nog worden aangenomen. Ik weet evenwel dat tal van zones momenteel op vrijwillige basis reeds kosteloze rechtshulp verlenen aan hun personeelsleden in geval van agressie.

3. Andere vergoedingen

Artikel 166 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 voorziet ook in een vergoeding voor schade die, in België of in het buitenland, aan goederen werd toegebracht tijdens de uitvoering of de voorbereiding van hulpverleningsopdrachten of die werd toegebracht vanwege de hoedanigheid van personeelslid. Het voornoemd koninklijk besluit van 28 maart 2014 bepaalt eveneens de praktische voorwaarden voor deze vergoeding.

Bovendien kunnen leden van de hulpverleningszone in bepaalde gevallen en onder bepaalde voorwaarden, een beroep doen op financiële bijstand indien de feiten waarvan zij het slachtoffer zijn, kunnen worden gekwalificeerd als opzettelijke gewelddaden en indien de schadevergoeding ontoereikend is, bijvoorbeeld omdat de dader onbekend of onvermogend is. In dergelijke gevallen kan de Commissie voor financiële hulp aan slachtoffers van opzettelijke gewelddaden en aan de occasionele redders, financiële bijstand verlenen :
https://justitie.belgium.be/nl/themas/wat_moet_u_doen_als/slachtoffer/financiele_hulp/opzettelijke_gewelddaden
Het personeelslid kan zich in het kader van deze procedure laten bijstaan. Daarvoor kan het gebruik maken van de procedure voor rechtshulp.

4. Mogelijkheid tot wedertewerkstelling van het slachtoffer bij de werkhervatting overeenkomstig de artikelen 117 en volgende van het administratief statuut van operationeel personeel van de hulpverleningszones

Een laatste belangrijk punt betreft de mogelijkheid tot wedertewerkstelling van het slachtoffer. Ik verwacht dat de zoneoverheden gedurende de gehele periode van afwezigheid contact onderhouden met het betrokken personeelslid, tenzij het personeelslid uitdrukkelijk anders verzoekt.

De zonecommandant, ondersteund door een multidisciplinair team (HR-diensten, preventieadviseur, eventuele vertrouwenspersoon, psychosociaal en medisch), onderzoekt zo snel mogelijk de omstandigheden waarin het personeelslid het werk kan en wil hervatten, of dat een wedertewerkstelling van toepassing is. De wedertewerkstelling gebeurt in het kader van titel 4 van het administratief statuut (koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van operationeel personeel van de hulpverleningszones).

FOD Binnenlandse Zaken – A.D. Civiele Veiligheid

Gezien het belang van de problematiek van geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers, wordt u verzocht deel te nemen aan de bevraging over de maatregelen die binnen uw hulpverleningszone reeds werden genomen – https://forms.office.com/e/YXmZVqQ38D -, ten laatste op 30 november 2025.

Hoogachtend.

FOD Binnenlandse Zaken – A.D. Civiele Veiligheid