

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

Brief aan de leden

CNV

CMHF Overheid



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

9 juli 2026

Kenmerk

U202600333

Lbr. 26/ 021

LOGA-nr. 26/04

Telefoon

-

Bijlagen)

-

Onderwerp

Cao artikelen RVU en arbeidsduur

Geachte leden,

Met deze LOGA-brief informeren wij u over een wijziging van de cao-artikelen voor de RVU regeling zware beroepen en de arbeidsduur. Dit wordt meegenomen in de toekomstige wijziging van de cao-tekst.

Achtereenvolgens wordt ingegaan op:

1. Redactionele wijziging RVU artikel 2.11b cao
2. Nieuw RVU artikel 2.11c cao
3. Wijziging geschilbeslechting artikel 11.5 cao
4. Redactionele verbetering arbeidsduur artikel 5.1 cao
5. Tot slot

LOGA

Postbus 11560 | 2502 AN Den Haag

Datum

9 juli 2026

Kenmerk

U202600333

Lbr. 26/ 021

LOGA-nr. 26/04

Telefoon

-

Bijlagen)

-

Onderwerp

Cao artikelen RVU en arbeidsduur

Geachte leden,

Met deze LOGA-brief informeren wij u over een wijziging van de cao-artikelen voor de RVU regeling zware beroepen en de arbeidsduur. Dit wordt meegenomen in de toekomstige wijziging van de cao-tekst. De wijzigingen in de RVU-bepalingen sluiten aan bij de LOGA-brief van 1 juli jl.¹

Achtereenvolgens wordt ingegaan op:

1. Redactionele wijziging RVU artikel 2.11b cao
2. Nieuw RVU artikel 2.11c cao
3. Wijziging geschilbeslechting artikel 11.5 cao
4. Redactionele verbetering arbeidsduur artikel 5.1 cao
5. Tot slot

U vindt de redactie van de gewijzigde en nieuwe cao-tekst onderaan deze brief.

1. Redactionele wijzigingen RVU artikel 2.11b cao

De volgende wijzigingen worden doorgevoerd:

- In **lid 1c** is het woord "ten minste" ingevoegd. Een werknemer hoeft namelijk niet exact 20 jaar of 10 jaar in dienst te zijn;
- In **lid 1d** is de verwijzing naar bijlage 9 vervangen door artikel 2.11c. Bijlage 9 komt daarmee te vervallen. Bijlage 9 betrof het onderzoek naar de RVU zware beroepen en zou de criteria voor een zwaar beroep gaan bevatten.

¹ [Voorbeeldreglement geschillencommissie | VNG](#)

- In lid 7 is een verwijzing opgenomen naar de geschillencommissie.

2. Nieuw RVU artikel 2.11c cao

In plaats van bijlage 9 heeft het LOGA besloten om een nieuw artikel 2.11c cao op te nemen. In dat artikel wordt aangegeven wat een zwaar beroep is en hoe de procedure is ingericht. In het artikel is een dynamische koppeling opgenomen naar de referentiefuncties die op <https://www.caogemeenten.nl/rvu> staan. De RVU-bepalingen staan zo onder elkaar in de cao-tekst. Het reglement van de monitoringscommissie volgt na de zomer.

3. Wijziging geschilbeslechting artikel 11.5 cao

Zoals aangekondigd in de LOGA-brief van 25 maart jl. is in lid 3d van artikel 11.5 cao de bevoegdheid van de geschillencommissie uitgebreid naar de individuele toepassing van de RVU zware beroepen.

Het nieuwe voorbeeldreglement is gepubliceerd bij de LOGA-brief van 1 juli jl.

4. Redactionele verbetering arbeidsduur artikel 5.1 cao

In het cao-eindresultaat is afgesproken dat het aantal te werken uren per jaar wordt opgenomen in de cao. Daarmee wordt de mogelijke ongelijkheid tussen fulltimers en parttimers en de toekenning van feestdagen opgelost. In de cao is dit opgenomen onder artikel 5.1 lid 4 en lid 5.

Er is gebleken dat er onduidelijkheid is over de ingangsdatum van lid 4 en het karakter van lid 5.

In de redactionele wijziging van de cao-tekst wordt dit verduidelijkt:

- Beide artikelen gelden met ingang van 1 januari 2026
- Het gebruik van de jaarurennorm is vrijblijvend. Maar als de jaarurennorm wordt gebruikt, is de berekeningswijze standaard.

5. Tot slot

Bovenstaande wijzigingen worden meegenomen in de toekomstige wijziging van de cao-tekst. Als de gewijzigde cao-tekst is aangemeld bij SZW, wordt u daarover geïnformeerd.

Deze LOGA-brief staat op www.vng.nl onder ledenbrieven en op www.wsgo.nl onder publicaties.

Hoogachtend,

telijke Arbeidsvoorwaarden



S

ARTIKEL 2.11b GELDEND MET INGANG VAN 1 JANUARI 2026 | RVU ZWARE BEROEPEN

- 1 De werknemer kan deelnemen aan de RVU als:
 - a hij op het moment van het aanvragen van de RVU in functieschaal A of 1 tot en met 9 zit; en
 - b hij maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt; en
 - c hij op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU ten minste 20 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan ten minste de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten; en
 - d hij ten minste 7 jaar in de periode van die laatste 10 jaar werkzaamheden heeft verricht die voldoen aan de voorwaarden van een zwaar beroep zoals opgenomen in artikel 2.11c. De periode van 7 jaar of meer hoeft niet aaneengesloten te zijn; en
 - e zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU; en
 - f hij uiterlijk 31 december 2028 deelname aan de RVU vastlegt.
- 2 Deelname aan de RVU:
 - a moet minimaal 3 maanden van tevoren worden aangevraagd; en
 - b duurt maximaal 2 jaar; en
 - c sluit direct aan op de AOW-gerechtigde leeftijd; en
 - d stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 3 De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijks uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU. In 2026 is dat €2.357 bruto per maand. Daarnaast heeft de werknemer in functieschaal A of 1 tot en met 6 tijdens zijn deelname aan de RVU recht op de extra fiscale ruimte. In 2026 is dat €300 bruto per maand.
- 4 Tijdens zijn deelname aan de RVU mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden uitvoeren in de sector gemeenten.
- 5 Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nagelaten betrekkingen hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3 als overlijdensuitkering.
- 6 Dit artikel geldt zolang de werkgever de RVU-uitkering fiscaal voordelig kan uitkeren en dit artikel past binnen de geldende wet- en regelgeving.
- 7 Als er een geschil is tussen de werkgever en de werknemer over de toepassing van dit artikel, is artikel 11.5 van toepassing.

ARTIKEL 2.11c GELDEND MET INGANG VAN 1 APRIL 2026 | RVU ZWARE BEROEPEN - WAT IS EEN ZWAAR BEROEP

- 1 De sector gemeenten heeft als objectieve methode voor het bepalen of een functie een zwaar beroep is, gekozen voor het TNO-model.
- 2 Op <https://www.caogemeenten.nl/rvu/referentiefuncties> staat een lijst van referentiefuncties die de sector gemeenten via een proces van validering met het TNO-model heeft aangemerkt als een zwaar beroep in de zin van artikel 2.11b.
- 3 De werkgever vergelijkt en beoordeelt de lokale functie met de referentiefunctie op de kern, het doel van de functie en ook de belangrijkste werkzaamheden.
- 4 Een lokale functie die inhoudelijk geheel of vrijwel geheel overeenkomt met een referentiefunctie voldoet aan de voorwaarden van een zwaar beroep.
- 5 De werkgever legt een lokale functie ter toetsing voor bij de monitoringscommissie van het LOGA als een lokale functie inhoudelijk niet overeenkomt met een referentiefunctie maar de verwachting is dat de lokale functie wel een zwaar beroep zou kunnen zijn. De procedure en het reglement van de monitoringscommissie staan op www.caogemeenten.nl/rvu.
- 6 De actuele inhoud van de referentiefuncties op <https://www.caogemeenten.nl/rvu/referentiefuncties>, omdat deze van tijd tot tijd wordt gewijzigd, geldt als bijlage bij deze cao en maakt daarvan integraal onderdeel uit.
- 7 Als werkgever en werknemer op grond van dit artikel en artikel 2.11b een vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan waarin is vastgesteld dat de werknemer werkzaam is in een zwaar beroep en recht heeft op een RVU-uitkering, blijft deze aanspraak onverkort van kracht. Ook als de functie op enig moment niet langer als zwaar beroep in de zin van dit artikel wordt aangemerkt.
- 8 Dit artikel is uitsluitend van toepassing indien artikel 2.11b van toepassing is.

Artikel 11.5 - lid 3

De werkgever stelt een geschillencommissie in, of sluit zich aan bij een regionale geschillencommissie, voor de behandeling van individuele geschillen tussen de werkgever en de werknemer over:

- a. de individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem;
- b. afspraken in het Van werk naar werk-traject;
- c. de individuele toepassing van een sociaal plan of een sociaal statuut;
- d. de individuele toepassing van de RVU zware beroepen, met uitzondering van de beoordeling of een functie zwaar is volgens artikel 2.11c.

De werkgever kan de bevoegdheid van de geschillencommissie met andere onderwerpen uitbreiden. Een voorbeeldreglement is opgenomen in bijlage 1.

Artikel 5.1 | Arbeidsduur – lid 4 en lid 5

- 4 De werkgever zorgt ervoor dat de feestdagen in artikel 6.6 op een gelijke wijze worden toegekend aan werknemers met een deeltijddienstverband om indirecte discriminatie op grond van arbeidsduur te voorkomen. De werkgever kan daarbij gebruik maken van de jaarurennorm. Dit lid geldt met ingang van 1 januari 2026.
- 5 Als de werkgever gebruik maakt van de jaarurennorm, dan wordt de jaarurennorm op de volgende wijze berekend:
Het aantal kalenderdagen in het jaar verminderd met:
 - a. het aantal zaterdagen en zondagen in het jaar, en
 - b. het aantal feestdagen in het jaar dat niet valt op een zaterdag of een zondag.

Dit aantal resterende dagen wordt vermenigvuldigd met 7,2 uur en afgerond op hele uren. Dit lid geldt met ingang van 1 januari 2026.