

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

Brief aan de leden

CNV

CMHF Overheid



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

5 december 2025

Kenmerk

U202500766

Lbr. 25/060

LOGA-nr. 25/06

Telefoon

-

Bijlagen)

-

Onderwerp

RVU zware beroepen en andere cao-afspraken

Geachte leden,

Met deze LOGA-brief wordt u geïnformeerd over de voortgang van het RVU-onderzoek zware beroepen en de stand van zaken van de RVU-regeling per 1 januari 2026. Ook informeren wij u in deze brief over een aantal andere afspraken uit de Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027.

In deze LOGA-brief komen de volgende zaken aan bod:

1. Achtergrond RVU-regeling
2. RVU zware beroepen - afbakening regeling
3. RVU-regeling - hoe verder in 2026?
4. RVU-regeling - diversen
5. Extra inzet op duurzame inzetbaarheid
6. Vakbondscontributie en IKB
7. Schaal A per 1 januari 2026
8. Tot slot

LOGA

Postbus 11560 | 2502 AN Den Haag

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

Brief aan de leden

CNV

CMHF Overheid



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

5 december 2025

Kenmerk

U202500766

Lbr. 25/060

LOGA-nr. 25/06

Telefoon

-

Bijlagen)

-

Onderwerp

RVU zware beroepen en andere cao-afspraken

Geachte leden,

Met deze LOGA-brief wordt u geïnformeerd over de voortgang van het RVU-onderzoek zware beroepen en de stand van zaken van de RVU-regeling per 1 januari 2026. Ook informeren wij u in deze brief over een aantal andere afspraken uit de Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027.

In deze LOGA-brief komen de volgende zaken aan bod:

1. Achtergrond RVU-regeling
2. RVU zware beroepen - afbakening regeling
3. RVU-regeling - hoe verder in 2026?
4. RVU-regeling - diversen
5. Extra inzet op duurzame inzetbaarheid
6. Vakbondscontributie en IKB
7. Schaal A per 1 januari 2026
8. Tot slot

1. Achtergrond RVU-regeling en stand van zaken per 1 januari 2026

Tussen kabinet en sociale partners is op landelijk niveau op 18 oktober 2024 een onderhandelingsakkoord gesloten *Gezond naar het pensioen* (hierna: "RVU-akkoord")¹. Deze landelijke afspraak ziet op een vervroegde uittreedingsregeling voor mensen met zwaar werk vanaf 2026. Naar aanleiding van die landelijke regeling hebben cao partijen in het *Eindresultaat Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027*² een afspraak gemaakt voor een nieuwe RVU-regeling in de sector gemeenten. De huidige RVU-regeling in artikel 2.11a cao loopt af op 31 december 2025.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/10/18/bijlage-gezond-naar-pensioen-onderhandelingsakkoord>

² <https://vng.nl/nieuws/eindresultaat-cao-gemeenten-en-cao-sgo-2025-2027> . In de cao is het artikel 2.11b.

LOGA

Postbus 11560 | 2502 AN Den Haag

De nieuwe RVU-regeling zware beroepen in artikel 2.11b cao gaat in per 1 januari 2026 maar is nog niet gereed: cao-partijen en de landelijk toetsende instantie TNO hebben meer tijd nodig voor de uitwerking.

Op 3 november jl. heeft de Stichting van de Arbeid³ (verder: STAR) een brief gestuurd aan alle decentrale cao partijen. In die brief wordt wederom benadrukt dat RVU-regelingen vanaf 2026 alleen gericht ingezet kunnen worden voor werknemers in een functie met zwaar werk. Ook moet de doelgroep afgebakend worden. Daarbij geeft de STAR aan dat ondanks vertraging door TNO, er wel gestart kan worden met RVU-regelingen als cao-partijen binnen de landelijk afgesproken kaders blijven.

In een eerdere publicatie van de STAR⁴, maar ook in het landelijke pensioenakkoord, is aangegeven dat blijvend meer aandacht nodig is voor duurzame inzetbaarheid. Cao partijen moeten, in lijn met de landelijke afspraken, investeren in duurzame inzetbaarheid zodat zoveel mogelijk werknemers gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Ook de werknemers die voor RVU in aanmerking komen. Daarom is landelijk afgesproken dat een afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU.

In het licht van deze landelijke afspraken en ontwikkelingen heeft het LOGA een aantal zaken afgesproken. Die treft u onderstaand aan, voorzien van een toelichting.

2. RVU zware beroepen – afbakening regeling

Het LOGA heeft een aantal afspraken gemaakt over de afbakening van de RVU-regeling per 1 januari 2026. Daarmee wordt voor veel werknemers duidelijk of zij in aanmerking kunnen komen voor de nieuwe regeling in de cao. Onderstaande afspraken worden zo spoedig mogelijk in de cao-tekst verwerkt. De volgorde van artikel 2.11b cao is aangehouden.

Arbeidsverleden (2.11b lid 1 sub c)

Een voorwaarde in de cao is dat de werknemer “....de laatste 10 jaar werkzaamheden heeft verricht die voldoen aan de voorwaarden van een zwaar beroep,”.

Het LOGA gaat dit lid wijzigen en deze voorwaarde aanpassen in de cao:

- de werknemer moet gedurende ten minste 7 jaar werkzaamheden hebben verricht die voldoen aan de voorwaarden van een zwaar beroep (bijlage 9) in de periode van 10 jaar direct voorafgaand aan de deelname aan de RVU. De periode van 7 jaar of meer hoeft niet aaneengesloten te zijn.

Het LOGA wijzigt deze voorwaarde om de volgende redenen:

- er zijn werknemers die in het kader van hun duurzame inzetbaarheid een lichtere functie gaan bekleden richting hun pensioen. Om dit niet te ontmoedigen, hoeven 3 van de 10 jaren voor de RVU-aanvraag niet zwaar te zijn. Werknemers die lange tijd een zwaar beroep hebben gehad en bijvoorbeeld gedurende een relatief korte periode voor de RVU-datum lichter werk verrichten, houden zo toegang tot de RVU-regeling;
- Werknemers met een zwaar beroep, oefenen die functie vaak al (veel) langer uit. De “slijtage” is daarmee in de voorgaande jaren al ontstaan.

³ [RVU-regelingen vanaf 2026 | Stichting van de Arbeid](#)

⁴ [Handreiking+uitvoering+RVU+na+2025.pdf](#)

Maximale functieschaalgrens voor deelname RVU-regeling (artikel 2.11b lid 1)

Aan artikel 2.11b lid 1 wordt een nieuw sub-lid toegevoegd om de RVU zware beroepen regeling af te bakenen. Cao partijen zijn overeengekomen dat de regeling alleen open staat voor werknemers tot en met functieschaal 9. Werknemers met functieschaal 10 en hoger kunnen dus **geen** beroep doen op de RVU-regeling. De functieschaal⁵ op het moment van aanvragen van de RVU is bepalend.

Voorbeeld: Een werknemer is in december 2024 van functieschaal 9 doorgegroeid naar functieschaal 10. In april 2026 blijkt de oude functie van de werknemer een zware functie te zijn. De werknemer heeft de zware functie 8 jaar vervuld en voldoet ook aan de voorwaarde van 20 jaar in dienst bij een ABP-werkgever en aan de 10 jaar eis in de gemeentelijke sector. De werknemer zou dus voldoen aan de voorwaarden voor de RVU-regeling als hij/zij in functieschaal 9 was gebleven.

Omdat de werknemer nu werkzaam is in functieschaal 10, kan géén beroep worden gedaan op de RVU-regeling.

Cao-partijen zijn van mening dat hoe hoger de functie van een werknemer, hoe groter de eigen regierol die verwacht mag worden in het versterken van de inzetbaarheid. Dit omvat ook het tijdig onderzoeken van mogelijkheden voor ander werk of (om)scholing als de huidige functie niet tot aan het pensioen kan worden volgehouden. De cao kent daarvoor ook de nodige faciliteiten⁶. Daarnaast hangt of een werknemer eerder kan stoppen met werken, ook samen met het inkomen. Hogere inkomens, ook als ze zwaar werk hebben, hebben meer handelingsperspectief om vervroegd uit te treden met de inzet van eigen middelen. In het landelijke pensioenakkoord is ook afgesproken dat “...RVU's beheerst en gericht worden ingezet. Zo komt vervroegd uittreden met een RVU terecht waar dat nodig en verantwoord is”. Cao-partijen hebben er daarom voor gekozen deze grens bij functieschaal 9 te leggen.

Grens extra fiscale ruimte van € 300 (artikel 2.11b lid 3)

De extra fiscale ruimte van € 300 bruto per maand kan alleen worden toegekend bij zogenaamde “knellende situaties”. In het landelijke RVU-akkoord is afgesproken dat het toekennen van deze extra fiscale ruimte moet worden onderbouwd. Zo geeft de STAR aan dat op veel plekken het huidige drempelbedrag (2025 = € 2.273 bruto per maand), vaak aangevuld vanuit het arbeidsvoorwaardelijk pensioen, genoeg mogelijkheid biedt om eerder met pensioen te gaan. Het LOGA heeft daarom besloten dat in de cao wordt opgenomen dat de extra € 300 per maand alléén geldt voor werknemers tot en met functieschaal 6.⁷ De functieschaal op het moment van aanvragen van de RVU is bepalend.

Het modale inkomen in Nederland in 2026 wordt ongeveer € 3.750 bruto per maand exclusief vakantiegeld. Gezien deze modale inkomensgrens, zijn partijen van mening dat voor functieschaal 7 en hoger niet meer per se van een “knellende situatie” kan worden gesproken.

Maatwerk wordt geschrapt (artikel 2.11b lid 5)

Landelijk is afgesproken dat vanaf 2026 een RVU-regeling alleen gericht ingezet wordt voor werknemers met een functie met zwaar werk. Daarom wordt artikel 2.11b lid 5 geschrapt. Er is lokaal **géén** maatwerk meer mogelijk.

⁵ Functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort.

⁶ Bijvoorbeeld: Verlofsparen, loopbaanadvies, opleidingen, beleidsplan vitaliteit, etcetera.

⁷ Het gaat om de functieschaal. De salarisschaal die bij de functie hoort. Het gaat dus **niet** om het daadwerkelijke salaris dat een werknemer verdient, bijvoorbeeld t.g.v. een garantie.

Partijen spreken dit af om te voorkomen dat met lokaal maatwerk de instroom vanuit de sector gemeenten te groot wordt en/of de regeling wordt toegepast op werknemers waarvoor die niet is bedoeld. Landelijk is namelijk afgesproken dat voor alle sectoren gezamenlijk, er ruimte is voor 15.000 RVU deelnemers met een zwaar beroep per jaar. Kabinet en landelijke sociale partners gaan dit monitoren⁸.

3. RVU-regeling - hoe verder in 2026?

Afbakening doelgroep

Hierboven hebben cao-partijen de kaders weergegeven waaraan een werknemer moet voldoen om gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling in 2026. In de LOGA-brief nr. 25/05 van 31 oktober jl. hebben cao-partijen aangegeven tien representatieve gemeentelijke functies (hierna “referentiefuncties”) door een gecertificeerd deskundige door het voorlopige TNO-model te laten toetsen (*het model is nog niet af*).

De werkgroep van het LOGA is nog volop bezig met het verzamelen en voorbereiden van de informatie voor de toetsing van de tien referentiefuncties in het “testmodel” van TNO.

Zoals aangegeven biedt de STAR de mogelijkheid om RVU-regelingen te laten ingaan, ook als het valideringstraject bij het Expertisecentrum TNO nog niet is afgerond, maar verplicht het LOGA wel tot het afbakenen van de doelgroep en de onderbouwing van zwaar werk. Dit laatste is helaas nog niet gereed. Dit betekent voor de sector gemeenten dat de RVU-regeling (bijlage 9 cao) niet gereed is voor 1 januari 2026.

Hoe nu verder?

Aangezien cao-partijen de komende periode nog bezig zijn met de tien referentiefuncties in het TNO-model te toetsen en vervolgens nog moeten beoordelen of de TNO-methode leidt tot herkenbare en verdedigbare uitkomsten, kan er per 1 januari 2026 nog géén gebruik worden gemaakt van de RVU-regeling zware beroepen in artikel 2.11b cao.

De sector is het meest gebaat bij een duidelijke lijn. Daarom hebben partijen afgesproken dat de regeling **naar verwachting 1 april 2026 in gebruik** kan worden genomen. En dus niet per 1 januari 2026. Als cao-partijen de regeling eerder klaar hebben, wordt dat natuurlijk gecommuniceerd. Cao-partijen hebben minimaal deze tijd nodig om meer zekerheid te krijgen rondom de referentiefuncties en de beoordeling en validering door TNO. Dat voorkomt ook mogelijke rechtsongelijkheid tussen werknemers.

Cao-partijen hebben dan ook meer zicht op zaken als:

- Welke referentiefuncties zijn “zwaar werk” en hoeveel functies gaan cao-partijen wegen?
- Hoe kan worden beoordeeld of de lokale functie in voldoende mate overeenkomt met de zware referentiefunctie?
- Kunnen werkgevers lokaal (andere) functies wegen in het TNO-model en wat zijn de benodigde voorwaarden en/of expertise daarvoor?

⁸ In de Rijksbegroting 2026 staat ook dat het kabinet het tarief dat werkgevers betalen voor RVU-regelingen die vallen buiten de wettelijke vrijstelling en de extra RVU-uitkering boven het vrijgestelde bedrag worden verhoogd. Deze strafheffing wordt verhoogd van 52% naar 57,7% in 2026, 64% in 2027 en vanaf 2028 geldt een tarief van 65%. Het gebruik van de drempelvrijstelling wordt met ingang van 2028 jaarlijks gemonitord en driejaarlijks geëvalueerd.

- Wat hebben werkgevers nodig om intern de HR-processen en de communicatie te kunnen voorbereiden naar hun werknemers? Welke middelen moeten cao-partijen ter beschikking stellen aan de sector?
- Het landelijk toegankelijk maken van de zware referentiefuncties;
- Etcetera.

Wat betekent dit voor werknemers?

Cao-partijen begrijpen dat er een kleine groep werknemers is die per 1 januari 2026 voldoet aan de afbakening zoals die in deze brief is gecommuniceerd onder punt 2. Ook dat een deel van die werknemers het beeld heeft dat hun functie waarschijnlijk zwaar is. Deze werknemers kunnen nog geen gebruik maken van de RVU zware beroepen regeling per 1 januari 2026. Bijlage 9 van de cao is nog niet gereed.

Werknemers kunnen wel hun belangstelling voor de RVU-regeling bij hun werkgever kenbaar maken¹⁰. Zodra het LOGA de regeling klaar heeft, wordt daarover gecommuniceerd.

Het LOGA merkt op dat in de cao is afgesproken dat een werknemer met een zwaar beroep 2 jaar voor de AOW-leeftijd kan deelnemen aan de RVU-regeling. In 2028 is de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden¹¹. Dat betekent dat een grote groep werknemers in de sector gemeenten op zijn vroegst per 1 april 2026 gebruik kan maken van de nieuwe RVU zware beroepen regeling.

4. RVU-regeling - diversen

Extra € 300 per maand

Cao-partijen krijgen vragen van werknemers over hoe de huidige RVU-regeling zich verhoudt tot de nieuwe RVU-regeling, voornamelijk over de € 300 per maand.

Het LOGA begrijpt dat het voor werknemers lastig is om een keuze te maken: *“Ga ik nu de RVU vastleggen omdat ik aan de huidige algemene regeling voldoe, maar dan mis ik de extra € 300 per maand. Of wacht ik tot in 2026 op de nieuwe zware beroepen regeling want als mijn functie zwaar is, krijg ik misschien wel die extra € 300 per maand?”*.

Het LOGA is hierover duidelijk: een RVU vaststellingsovereenkomst die is afgesproken onder de huidige regeling in 2.11a cao (*voorheen artikel 2.11 cao*), kent geen € 300. Ook niet als in de loop van 2026 blijkt dat de functie van de werknemer zwaar is en de werknemer binnen de kaders van de € 300 valt van de nieuwe regeling. Want de RVU vaststellingsovereenkomst is gemaakt en ondertekend in 2025 (*of al eerder*) onder de oude algemene RVU-regeling. Daar was de € 300 per maand niet mogelijk en ook niet in de cao afgesproken.

RVU en parttimers

De RVU-uitkering en de eventuele extra € 300 zijn naar rato van de arbeidsduur.

Nieuwe pensioenstelsel en RVU

Op 1 januari 2027 is het pensioenfonds ABP van plan over te gaan naar de nieuwe regels voor pensioen. Het totale pensioenvermogen van ABP wordt dan verdeeld. Er wordt dan berekend hoeveel ieders pensioen in totaal waard is en hoeveel geld er in de gezamenlijke buffer komt. Onder andere voor werknemers die voor 1 januari 2027 met RVU gaan, is dit van belang.

¹⁰ Het is voor de werkgever van belang om enigszins zicht te hebben op de interesse van werknemers voor de RVU-regeling zware beroepen. Zodat inzicht ontstaat in het aantal belangstellenden en hun huidige functies. Ook voor het LOGA is dat op termijn goed om zicht te krijgen op mogelijke nieuwe referentiefuncties.

¹¹ [AOW-leeftijd gaat stap voor stap omhoog: lees meer | ABP](#)

Alle deelnemers bouwen nu met elke euro inleg evenveel pensioen op. Ongeacht de leeftijd. In de vernieuwde pensioenregeling verandert dit. Deelnemers die bij ABP-pensioen opbouwen tussen de 40 jaar en 68 jaar kunnen hierdoor meer nadeel hebben dan andere deelnemers. ABP wil deze groep compensatie geven die past bij het nadeel dat deze groep heeft als ABP overgaat naar de nieuwe regels. De compensatie geldt alléén voor deelnemers die op 31 december 2026 bij ABP-pensioen opbouwen (een actieve deelnemer).

Gaat een werknemer voor 1 januari 2027 uit dienst, in deeltijd met pensioen of minder werken? Dan krijgt die werknemer géén of minder pensioencompensatie. **Voor werknemers die voor 1 januari 2027 met RVU gaan (en daarmee dus uit dienst zijn) is er dus géén pensioencompensatie.** Voor meer informatie: [Pensioenvermogen wordt op 1 januari 2027 verdeeld | ABP](#). Als werkgever is het van belang uw werknemers hier actief op te wijzen.

5. Extra inzet op duurzame inzetbaarheid

Zoals aangegeven onder punt 1 is landelijk afgesproken dat een afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU.

Deze inzet is extra van belang omdat de inspanningen op duurzame inzetbaarheid, het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het gebruik van regelingen voor de overgang van werk naar pensioen onderdeel uitmaken van de landelijke monitoring en ijkmomenten. Ook zijn ze van belang voor het (sterk) verminderen van zwaar werk op de lange termijn.

Het LOGA gaat daarom allereerst alle bestaande cao-regelingen, faciliteiten en instrumenten in de sector gemeenten de komende periode inzichtelijk op een rijtje zetten.

6. Vakbondscontributie en IKB

Cao-partijen hebben vragen van werknemers en werkgevers ontvangen over de praktische uitvoering van de vakbondscontributie in het IKB. Sinds dit in artikel 4.3 lid 1 sub d van de cao is opgenomen als een IKB-bestedingsdoel. Het ging daarbij om het wel of niet toepassen van de parttime factor.

Het doel van de afspraak was om het cao-stelsel en het draagvlak daarvoor te ondersteunen. Het lidmaatschap van een vakbond is een onderdeel van dat doel. Dit past bij de recente aanbevelingen van de STAR van 16 oktober jl.¹²

Op basis van de oorspronkelijke bedoeling van de cao-afpraak, is het LOGA tot de conclusie gekomen dat de vakbondscontributie **niet** naar rato moet worden toegepast. Artikel 1.9 cao is dus (als uitzondering) **niet** van toepassing op het doel vakbondscontributie in artikel 4.3 lid 1 sub d cao. Dit betekent dat ook parttimers hun volledige vakbondscontributie fiscaal vriendelijk kunnen betalen uit hun IKB tegoed. De cao tekst wordt daarop aangepast.

7. Schaal A 1 januari 2026

Schaal A is gekoppeld aan het Wettelijk minimumloon (WML). De afgesproken cao-loonstijgingen zijn niet van toepassing op schaal A. Vanaf 1 januari 2026 is het minimumloon € 14,71 per uur.

¹² <https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/publicaties/2025/aanbevelingen-afsluiten-cao-overleg.pdf>

Voor de toepassing van schaal A moet rekening worden gehouden met referentie-omrekenmethode van de overheid (zie ook LOGA-brief nr. 25/02 van 10 juni jl.).

Voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO wordt het WML per maand in 2026 berekend op basis van het aantal SV-dagen in 2026: 261 dagen. Het wettelijk minimum maandsalaris is per 1 januari 2026 € 2.303,59 (formule: aantal arbeidsuren in 2026 is 261 dagen * 7,2 uur = 1879,2 uur. € 14,71 uurloon * 1879,2 uur = € 27.643,03. Het wettelijk minimum maandloon is dan € 27.643,03 gedeeld door 12 maanden = € 2.303,59)

8. Tot slot

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

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Janine Jongepier
Secretaris