

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft

Invoering aanstellingskeuring en
PPMO

ons kenmerk

ECCVA/U201002606

Lbr: 10/112

CvA/LOGA 10/21

datum

14 december 2010

Samenvatting

In opdracht van het LOGA heeft het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid verbonden aan het Academisch Medisch Centrum een aanstellingskeuring (AK) en een periodieke medische keuring (PPMO) voor repressief brandweerpersoneel ontwikkeld. Met drie pilots zijn deze keuringen getoetst alvorens het LOGA deze heeft vastgesteld. Bij de pilots zijn alle groepen binnen het brandweerveld aan bod gekomen; beroeps en vrijwilligers, mannen en vrouwen, ouderen en jongeren. Voor alle groepen bleken de keuringen een goede indicatie te geven voor de belastbaarheid en voor de geschiktheid voor de functie van de medewerker.

In overleg met de branche heeft het LOGA afgesproken de AK en het PPMO gefaseerd in te voeren. Na drie jaar zullen de keuringen worden geëvalueerd.

Deze ledenbrief gaat over de totstandkoming van de keuringen en de afspraken die het LOGA hierover, in overleg met de branche, heeft gemaakt. Tevens bevat deze brief wijzigingen in de CAR. Deze wijzigingen gaan in per 1 januari 2011.

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft
Invoering aanstellingskeuring
en PPMO

ons kenmerk
ECCVA/U201002606

datum

14 december 2010

Lbr: 10/112

CvA/LOGA 10/21

Geacht college en gemeenteraad,

Bestuurlijke samenvatting

In opdracht van het LOGA heeft het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid verbonden aan het Academisch Medisch Centrum een aanstellingskeuring (AK) en een periodieke medische keuring (PPMO) voor repressief brandweerpersoneel ontwikkeld. Met drie pilots zijn deze keuringen getoetst alvorens het LOGA deze heeft vastgesteld. Bij de pilots zijn alle groepen binnen het brandweerveld aan bod gekomen; beroeps en vrijwilligers, mannen en vrouwen, ouderen en jongeren. Voor alle groepen bleken de keuringen een goede indicatie te geven voor de belastbaarheid en voor de geschiktheid voor de functie van de medewerker.

In overleg met de branche heeft het LOGA afgesproken de AK en het PPMO gefaseerd in te voeren. Na drie jaar zullen de keuringen worden geëvalueerd.

Deze ledenbrief gaat over de totstandkoming van de keuringen en de afspraken die het LOGA hierover, in overleg met de branche, heeft gemaakt. Tevens bevat deze brief wijzigingen in de CAR. Deze wijzigingen gaan in per 1 januari 2011.

Inleiding

De brandweerfunctie kent specifieke taken die eisen stelt aan de medische geschiktheid van

medewerkers en risico's met zich meebrengen voor derden. In de CAO 2005-2007 heeft het LOGA afgesproken een instrument te laten ontwikkelen dat periodiek de belastbaarheid meet ten aanzien van de specifieke taken en dat voorspellingen doet over de ontwikkeling van de belastbaarheid van de medewerker in de toekomst. Deze voorspellingen geven onder andere input aan het lokale loopbaanbeleid.

LOGA-partijen hebben het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid verbonden aan het Academisch Medisch Centrum (Coronel) opdracht gegeven voor zowel brandweer- als ambulancepersoneel een keuring te ontwikkelen. Voor de brandweersector heeft Coronel een aanstellingskeuring en een periodieke keuring ontwikkeld. Met drie pilots zijn deze keuringen getoetst alvorens het LOGA deze heeft vastgesteld. Bij de pilots zijn alle groepen binnen het brandweerveld aan bod gekomen; beroeps en vrijwilligers, mannen en vrouwen, ouderen en jongeren. Voor alle groepen bleken de keuringen een goede indicatie te geven voor de belastbaarheid.

In de CAR worden de verplichte keuringen voor al het repressief brandweerpersoneel, beroeps en vrijwilligers, in een functie van manschap A en B en bevelvoerder zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's vastgelegd.

In deze ledenbrief wordt u geïnformeerd over het vaststellen van de keuringen voor repressief brandweerpersoneel en de gewijzigde CAR-artikelen.

De ledenbrief behandelt de volgende onderwerpen:

- 1) CAO-afspraken keuringen en achtergrond
- 2) Totstandkoming AK en PPMO
- 3) Inhoud keuringen
- 4) Implementatie keuringen
- 5) Rechtspositioneel kader bij keuringen
- 6) Evaluatie keuringen
- 7) Communicatie
- 8) Keuring voor brandweerdrukpersoneel

Ook voor de ambulancesector is naar aanleiding van de CAO 2005-2007 een periodieke keuring ontwikkeld door het Coronel instituut. Deze ledenbrief gaat niet over deze keuring voor ambulancepersoneel. De keuring is opgenomen in de sector CAO Ambulancezorg die op 1 januari 2011 van kracht wordt. Ambulancepersoneel valt vanaf die datum niet meer onder de CAR-UWO.

De wijzigingen in de CAR-UWO gaan in per 1 januari 2011.

1. CAO-afspraken keuringen en achtergrond

In 2004 heeft het LOGA opdracht gegeven aan het Coronel om onderzoek te doen naar de houdbaarheid van het vervroegd uittreden van repressief brandweerpersoneel. Aanleiding van de vraag was de invoering van de Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Deze wet verbiedt onderscheid op grond van leeftijd tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor is.

Uit het onderzoek van Coronel blijkt dat er geen objectieve rechtvaardiging is om voor al het repressieve brandweerpersoneel te kunnen stellen dat er een leeftijd is onder de 60 jaar waarop het werk niet meer op een verantwoorde wijze kan worden uitgevoerd. Wel bleek dat met het stijgen van de leeftijd er een grotere kans bestaat op gezondheidsklachten en dat capaciteiten die nodig zijn voor de specifieke taken van het brandweerpersoneel, afnemen.

In het rapport deed Coronel ook uitspraken over mogelijk toekomstig gezondheidskundig beleid. Eén van de adviezen was om een functiespecifiek testprotocol te ontwikkelen.

Uitkomsten uit bovenstaand rapport waren mede de aanleiding voor het LOGA om het FLO af te schaffen en afspraken te maken over loopbaanbeleid voor brandweerpersoneel in bezwarende functies. Onderdeel van de CAO-afspraken was het ontwikkelen van een periodieke keuring (destijds nog PAM, Periodieke Arbeidsgeneeskundige Monitor genoemd). Deze keuring moet op individueel niveau inzicht bieden aan de belastbaarheid van de medewerker en input geven voor het loopbaanplan van de individuele medewerker. Het Coronel heeft opdracht gekregen deze keuring te ontwikkelen.

Binnen het brandweerveld ontstond steeds meer de behoefte aan eenduidigheid in de wijze van keuren en testen. Om die reden is ook de aanstellingskeuring ontwikkeld. De aanstellingskeuring en het PPMO gaan uit van dezelfde bijzondere functie-eisen.

De aanstellingskeuring (AK) en Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) zijn nu door het LOGA vastgesteld en worden per 1 januari 2011 vastgelegd in de CAR-UWO.

2. Totstandkoming AK en PPMO

In 2006 heeft het Coronel de AK en het PPMO opgeleverd. Om deze keuringen te toetsen hebben de regio's Amsterdam, Rotterdam en Eindhoven meegewerkt aan een pilot. Deze pilots werden begeleid door Coronel en een stuurgroep van het A+O fonds Gemeenten waarin sociale partners en mensen uit het brandweerveld (P&O-ers, commandanten, leden OR) waren vertegenwoordigd. De ervaringen van de pilotorganisaties waren positief.

Op basis van de pilots heeft Coronel een aantal aanpassingen gedaan op de keuringen. De keuringen zijn vervolgens in een expertmeeting met bedrijfsartsen, Coronel en leden van de stuurgroep van het A+O fonds Gemeenten besproken. In deze bijeenkomst bleek er een groot draagvlak te zijn voor de landelijke invoering van de AK en het PPMO zoals die door Coronel zijn ontwikkeld. Ook bleek nog een aantal vragen te leven. Het betrof:

- 1) Zijn er naast de AK en het PPMO nog aparte duikerskeuringen nodig?

2) Is de controle van hartfunctie, longfunctie en het gehoor voldoende?

De eerste vraag is niet nader onderzocht door het A+O fonds Gemeenten omdat er in de Arboretgeving al het één en ander is opgenomen voor duikerskeuringen. Meer hierover in paragraaf 8 van deze ledenbrief.

Kwaliteitsbureau NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) is gevraagd een onafhankelijk en deskundig oordeel te geven op de controle van hart-, longfunctie en het gehoor. Naar aanleiding van het advies van het Kwaliteitsbureau NVAB heeft het Coronel nog aanpassingen gedaan aan de keuringen.

Het LOGA concludeert dat bovenstaand traject van:

- het ontwikkelen van de keuringen,
- het toetsen van de keuringen in drie pilots waarbij alle groepen binnen de brandweer aan bod kwamen,
- het houden van een expertmeeting en
- het voorleggen van vragen aan een nieuwe partij

voldoende vertrouwen geeft dat er een werkbare en effectieve aanstellingskeuring en periodieke keuring is ontwikkeld. Het LOGA heeft, na overleg met de branche, afgesproken de keuringen per 1 januari 2011 op te nemen in de CAR-UWO en een periode van drie jaar te nemen om de keuringen landelijk in te voeren, nadere normen te stellen en te evalueren.

3. Inhoud keuringen

De keuringen die zijn ontwikkeld zijn bedoeld om inzicht te geven in de belastbaarheid van de medewerker en doen een uitspraak over de ontwikkeling van de belastbaarheid in de toekomst. De keuringen zijn verplicht voor medewerkers in de functie van manschap A en B en bevelvoerder zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's, zowel voor vrijwilligers als voor beroeps. Uitgangspunt is dat beroeps en vrijwilligers hetzelfde werk doen. Als voor het uitvoeren van de werkzaamheden bijzondere eisen aan de beoefenaar worden gesteld, dan gelden die bijzondere eisen dus voor zowel de beroeps als voor de vrijwilliger. De nieuwe aanstellingskeuring en het PPMO gelden daarom voor beide categorieën.

De functie van OVD-er is in sommige regio's en bij sommige korpsen ook een belastende functie. Het LOGA biedt het college lokaal de mogelijkheid om ook voor OVD-ers de AK en het PPMO te verplichten. Hierbij moet rekening worden gehouden met de Wet op de medische keuringen. Deze staat een aanstellingskeuring alleen toe als aan de vervulling van de functie, waarop de aanstelling betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van degene die gekeurd wordt en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

De keuringen zijn ontwikkeld voor en getest op alle groepen van medewerkers; mannen en vrouwen, vrijwilligers en beroeps, jong en oud.

Met de keuringen is niet beoogd een instrument te ontwikkelen om medewerkers af te keuren, maar om te zien of de medewerker voldoet aan de bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid en of het werken in de functie geen ongewenste risico's voor derden met zich meebrengt. Het PPMO is bedoeld als periodiek ijkmoment. De uitkomst van de keuring kan zijn dat de medewerker niet op alle punten voldoet aan de eisen die het werk stelt. Werkgever en medewerker zullen dan gezamenlijk afspraken maken over hoe te komen tot een verbetering van de belastbaarheid van de medewerker.

Met het PPMO is het mogelijk de belastbaarheid van de medeerker gedurende zijn loopbaan te volgen. Deze informatie geeft ook input voor het loopbaanbeleid van de medewerker.

In de CAR-UWO en andere wet- en regelgeving is al vastgelegd dat zowel vrijwilligers als beroepspersoneel bij aanstelling moeten worden gekeurd en dat zij een periodieke keuring moeten ondergaan. Met het invoeren van de AK en het PPMO is de inhoud van deze keuringen ook vastgelegd. De verplichting tot een aanstellingskeuring en een periodieke keuring wordt ondergebracht in één hoofdstuk: 'Keuringen brandweerpersoneel'.

Naast de aanstellingskeuring en periodieke keuring wordt ook in de CAR-UWO vastgelegd dat de medewerker jaarlijks fysiek wordt getest. Dit is nu al praktisch is veel organisaties. Organisaties kunnen het functiespecifieke testdeel van het PPMO gebruiken om jaarlijks te toetsen of de conditie van de medewerker aansluit bij de eisen die aan de functie van manschap A en B en bevelvoerder worden gesteld.

3.1 Aanstellingskeuring

De AK moet uitsluitend geven over de capaciteiten van de beoogd medewerker om de functie van manschap A en B of bevelvoerder uit te kunnen voeren.

De AK bestaat uit een combinatie van testen die direct voortkomen uit de bijzondere functie-eisen voor repressief brandweerpersoneel. Hierbij valt te denken aan functie-eisen als o.a. waakzaamheid en oordeelsvermogen, emotionele piekbelasting, klimmen en klauteren, goed gezichtsvermogen, etc.

In de CAR-UWO wordt een lijst opgenomen met bijzondere functie-eisen en de aspecten van de belastbaarheid die worden opgenomen in de keuring. De wijze van keuren en de normering is beschreven in de Coronelrapporten (zie bijlage 2: Verzamelbestand). Vanaf 1 januari 2011 is er één nieuw rapport beschikbaar waarin de keuringen met bijbehorende testen en normeringen zijn opgenomen. Dit document wordt op de website van de VNG geplaatst (www.vng.nl).

De AK wordt uitgevoerd op het moment dat het college voornemens is de medewerker aan te stellen in de functie. Bij de aanstellingskeuring of minimaal een half jaar na aanstelling zullen er

nog twee testen worden gedaan: de longfunctiebepaling en de audiogramafname. Deze testen zijn geen onderdeel van de aanstellingskeuring, maar worden afgenomen met een ander doel, namelijk een nulmeting. Beide testen zijn ook onderdeel van het PPMO. Met deze nulmeting kunnen de uitslagen meegenomen worden in de monitoring van de ontwikkeling van de belastbaarheid van de medewerker.

3.2 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO)

In de CAR-UWO is opgenomen uit welke onderdelen het PPMO in ieder geval dient te bestaan. Grotendeels zijn deze gelijk aan onderdelen in de AK, deels verschillen zij. De inhoud van de vragenlijsten en testen zijn te vinden in het Coronelrapport van juli 2006: "Aanstellingskeuring en Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) voor de brandweersector". Het rapport is te vinden in de bijlagen.

Het PPMO bestaat uit twee delen. Deel 1 bestaat voornamelijk uit signaalvragen die een indicatie van belastbaarheid en verwerkingsvermogen aangeven. Deze zijn per vragenlijst af te nemen. Daarnaast bestaat deel 1 nog uit een aantal biometrische testen. Indien er een signaal wordt afgegeven door de uitkomsten uit deel 1, dan worden meer specifieke testen ingezet die een meer precieze indicatie voor de vervolgstappen aangeven. Deel 2 van de test bestaat uit functionele testen.

In het rapport Pilot-implementatie Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) bij repressief brandweerpersoneel (zie bijlage) is bij de verschillende onderdelen van de keuringen een normering aangegeven. Deze normering is op deze wijze vastgesteld naar aanleiding van de ervaringen van de drie pilots. Het LOGA zal in overleg met de branche, de normering meenemen in de evaluatie.

Bij het PPMO is ook vastgelegd hoe frequent deze PPMO moet worden toegepast. Dit is afhankelijk van de leeftijd van de medewerker. Bij nieuwe medewerkers wordt bij indiensttreding of in ieder geval een half jaar na indiensttreding een nulmeting gedaan. Vervolgens wordt iedere medewerker tot 40 jaar eens in de vier jaar getest. Medewerkers tussen de 40 en de 50 jaar eens in de twee jaar en bij medewerkers ouder dan 50 jaar wordt eens per jaar het PPMO afgenomen. Met deze frequenties is aangesloten bij het oude Besluit brandweerpersoneel.

3.3 Fysieke tests

Het vastleggen van de frequentie van het PPMO betekent niet dat organisaties niet de mogelijkheid hebben om medewerkers vaker fysiek te testen op conditie. In de Regeling personeel veiligheidsregio's is voor diverse functies 'het hebben van een goede conditie' opgenomen als functie-eis. Voor de functie van manschap A en B en bevelvoerder is het belangrijk voor het kunnen uitoefenen van de functie dat de medewerker een fysiek goede conditie heeft. Hoewel het nu al vaak praktijk is, is nu nog niet vastgelegd dat de medewerker fysiek kan worden getest. In de

CAR-UWO wordt daarom een bepaling opgenomen die het mogelijk maakt de medewerker vaker dan alleen tijdens PPMO fysiek te testen.

Bij een negatieve uitkomst van de fysieke test zullen medewerker en werkgever gezamenlijk afspraken maken om te komen tot een goede conditie zodat de medewerker werk dat gezondheidsrisico's voor zichzelf en risico's voor derden met zich meebrengt, goed kan blijven uitoefenen.

De inhoud van de fysieke test wordt niet vastgelegd in de CAR. De functiespecifieke test van het PPMO leent zich wel goed voor deze fysieke test.

4. Implementatie keuringen

Vanaf 1 januari 2011 zijn de nieuwe keuringen verplicht. In de branche is afgesproken de AK en het PPMO gefaseerd in te voeren. In NVBR-verband zijn vijf startregio's genoemd die vanaf januari 2011 met de AK en het PPMO zullen starten. Vervolgens zullen andere regio's aansluiten. Het LOGA heeft afgesproken de keuringen na een periode van drie jaar te evalueren. De NVBR zal hierbij gevraagd worden input te geven voor de evaluatie.

Er zullen mogelijk ontwikkelingen zijn die een aanpassing van de keuringen verlangen. Denk hierbij aan wijziging van functies en functie-inhoud. De keuringen en de normering zijn dan ook geen statisch gegeven. Het zijn dynamische keuringen waarvan de regelgeving kan worden aangepast als hier aanleiding voor is. Het LOGA onderhoudt hierover nauw contact met de branche.

Invoering van de nieuwe AK, het PPMO en de fysieke tests betekent voor sommige medewerkers een andere wijze van keuren dan gebruikelijk was. Met name voor vrijwilligers betekent de invoering van de fysieke test dat er een nieuw aspect aan hun brandweervak wordt toegevoegd. Niet in iedere regio of in iedere organisatie was het namelijk gebruikelijk om jaarlijks een fysieke test af te nemen. Het LOGA realiseert zich dat dit een extra belasting betekent in het uitoefenen van de functie van vrijwilliger. Het LOGA vraagt de branche daarom bij de invoering van de fysieke testen en het PPMO oog te hebben voor het feit dat de keuringen mogelijk nieuw zijn voor vrijwilligers en adviseert daarom een gefaseerde invoering, waar mogelijk binnen het bestaande oefenbeleid. Het LOGA zal deze extra druk meenemen in de evaluatie van het PPMO.

5. Rechtspositioneel kader bij keuringen

Indien een medewerker niet of niet op alle onderdelen voldoet aan de keuringseisen moeten werkgever en de medewerker hier actie op ondernemen. Met de medewerker moet een traject worden gestart om:

- op korte termijn te voldoen aan de normering van het PPMO en/of
- op termijn te komen tot een nieuwe functie

of een combinatie van bovenstaande trajecten. Hierbij horen rechten en plichten voor de medewerker. Deze rechten en plichten zijn niet nieuw, ze zijn onderdeel van de huidige CAR-UWO of lokale regeling. Nu er een landelijke PPMO wordt ingevoerd is het wenselijk om op een meer eenduidige manier om te gaan met testresultaten. Samen met de NVBR maakt het LOGA een handreiking hoe omgegaan kan worden met testresultaten en welke stappen er genomen kunnen worden. Naar verwachting is deze handreiking in het voorjaar van 2011 gereed.

6. Evaluatie keuringen

Het LOGA heeft afgesproken de AK en het PPMO drie jaar na invoering te zullen evalueren. Dit gebeurt in nauw overleg met de branche. Bij de evaluatie zullen diverse aspecten van de keuringen meegenomen worden. Waaronder:

- zijn de keuringen geschikt voor de diverse groepen medewerkers,
- moeten de keuringen worden aangepast aan nieuwe ontwikkelingen in het brandweerveld
- hoe staat het met de praktische uitvoerbaarheid en de normering van de keuringen,
- etc.

7. Communicatie

Het LOGA zal in overleg met de branche een nieuwsbrief schrijven waarin medewerkers worden geïnformeerd over de inhoud van de AK en het PPMO. Op het moment dat regio's en korpsen de AK en het PPMO gaan uitvoeren kunnen ze de nieuwsbrief gebruiken om medewerkers te informeren. De nieuwsbrief zal vanaf begin 2011 onder andere te vinden zijn op vng.nl

8. Keuring voor brandweerdeikers

Op grond van artikel 6.14a. van het Arbobesluit is iedereen die werkzaamheden onder overdruk (en dus ook duikwerkzaamheden) verricht, verplicht een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Het onderzoek is gericht op de bijzondere gevaren voor de gezondheid die werken onder overdruk met zich meebrengt. Een duikmedische keuring is één jaar geldig. Duikers moeten dus elk jaar opnieuw worden gekeurd. De keuring dient te worden verricht door een gecertificeerde duikerarts (inkeuring door duikerarts B, herkeuring door duikerarts A). Op de website van het Nationaal Duikcentrum staat alle relevante informatie over keuringen voor duikers en de geregistreerde gecertificeerde duikerartsen in Nederland. Brandweerkorpsen handelen sinds de Leidraad BWB uit 2004 conform de arboregelgeving betreffende medisch onderzoek. Omdat de duikerskeuring is geregeld in het Arbobesluit is er geen reden om in de CAR-UWO aanvullende of andere eisen op te nemen ten aanzien van de aanstellingkeuring of periodiek medisch onderzoek bij brandweerdeikers.

9. Technisch

Per 1 januari 2011 treedt de Sector CAO Ambulancezorg in werking. Bijlage VIIa en VIIb van de CAR-UWO komen dan te vervallen. De AK en het PPMO vervangen vanaf die datum de oude bijlagen VIIa en VIIb.

10. Relatie met Wet op de medische keuringen

De Wet op de medische keuringen geeft de werkgever de bevoegdheid een aanstellingskeuring te verrichten bij functies die bijzondere eisen stellen aan de medische geschiktheid van de medewerker. Tevens regelt deze wet dat representatieve organisaties van werkgevers en werknemers afspraken kunnen maken over het verrichten van de keuringen. In overleg met de NVBR heeft het LOGA de AK en daarbij ook het PPMO voor de brandweersector vastgesteld. Door deze lokaal vast te stellen wordt invulling gegeven aan de bevoegdheid die de Wet op de medische keuringen biedt.

11. Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeenkomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWOartikelen.

De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een CAO, omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het (elektronische) gemeenteblad, dan wel, bij gebreke daarvan, door opname in een andere door de gemeente algemeen verkrijgbaar gestelde uitgave.

Volledigheidshalve wijzen wij u erop dat (wijzigingen in) de rechtspositieregeling van gemeenschappelijke regelingen ook moet(en) worden vastgesteld door het daartoe bevoegde gezag. Welk orgaan bevoegd is kan op verschillende manieren zijn uitgewerkt. Dit moet dus in de eigen organisatie worden nagegaan.

12. Inwerkingtreding

Deze wijzigingen treden in werking met ingang van 1 januari 2011.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Schirmbeck', written in a cursive style.

J. Schirmbeck,
secretaris

Bijlagen:

Bijlage 1: CAR-wijzigingen

Bijlage 2: Verzamelbestand Aanstellingskeuring en Periodiek Preventief Medisch Onderzoek
Brandweer