



Vizier

• **Checklist Belastingsservice**

- *Minimumloon en de Sociale Verzekeringen per 1 januari 2025*
- *De nieuwe wetten per 1 januari 2025*



Inhoud

Column	2 en 3
Communicatie	4
Belastingsservice ABW-leden IB 2024	5
Belastinginvullen Vakbond ABW gebeurt altijd met toezicht	5
Checklist Belastingsservice IB 2024	6
Special Minimumloon en Sociale Verzekeringen	7, 8 en 9
CAO Nieuws	10 en 11
Bedrijfsnieuws uit Limburg	12 en 13
Wet toekomst pensioen	13 en 14
Voor u gelezen:	
Nieuwe wetten en regelingen per 1 januari 2025	14, 15, 16 en 17
Wij feliciteren	18
Overleden	18
Aanmeldingsformulier	19
Colofon	19



Om te noteren:

- Het bondskantoor is gesloten in de week van Carnaval en wel van maandag 3 maart t/m vrijdag 7 maart, op Goede Vrijdag 18 april, Paasmaandag 21 april, donderdag 1 mei (Dag van de Arbeid), vrijdag 2 mei (dag na Dag van de Arbeid), donderdag 29 mei (Hemelvaartsdag), vrijdag 30 mei (dag na Hemelvaart) en op maandag 9 juni (Tweede Pinksterdag).
- Het volgende nummer van *Vizier* verschijnt op dinsdag 24 juni
- Kijk voor nieuws op www.vakbondabw.nl



Dit wil ik met u delen...

Het is 20 januari 2025 als ik mijn column schrijf.

De eerste 3 weken van het nieuwe jaar zijn voorbijgevlogen en er staat in dit nieuwe jaar ook weer zoveel te gebeuren. Hopelijk meer goeds dan kwaad.

Jaar 2025

Dus wat 2025 verder ook mag brengen, het jaartal is werkelijk een fantastisch getal. Het is allereerst een kwadraat, namelijk dat van 45. Extra geinig is dat $2025 = (20+25)^2$. De meeste mensen maken maar één keer in hun leven een kwadraat-jaartal mee. De vorige keer was in 1936, de volgende keer is in 2116.

Grootste stijging cao-lonen in ruim 40 jaar

De cao-lonen zijn het afgelopen jaar met gemiddeld 6,6% gestegen. Dat is sinds 1982 niet meer voorgekomen. Toch blijkt dit nog onvoldoende te zijn om de hoge inflatie in 2022 en 2023 goed te maken, de prijzen zijn sinds 2020 harder gestegen dan de lonen. Dit blijkt uit nieuwe cijfers van het CBS. Ook in 2023 gingen de lonen al fors omhoog, met gemiddeld 6,1%. Deze loonstijgingen volgden op twee jaren met ongekend hoge inflatie. De gemiddelde werknemer kan nu wel méér kopen voor het loon dan een jaar geleden. Of de lonen ook in 2025 sneller blijven stijgen dan de inflatie is de vraag. De laatste twee maanden is de inflatie in Nederland sneller opgelopen dan in de meeste Europese landen. In november 2024 was de inflatie in Nederland 4%, het gemiddelde in de eurozone was 2,3%. Om de bestedingsruimte weer op het niveau van 2020 te krijgen, zouden de lonen nog enige tijd sneller moeten stijgen dan de prijzen. Wij gaan altijd voor maatwerk!

Meer 65-plussers

In 2025 zullen volgens het CBS voor het eerst sinds 1900 meer 65-plussers dan 20-minners zijn in ons land, en dat het aandeel 80-plussers van 5% in 2024 naar meer dan 10% zal stijgen rond 2050. De grijze golf waar we ons al zolang op voorbereiden, gaat ons nu écht overspoelen.

Pensioengerechtigde leeftijd

En ook Vakbond ABW krijgt te maken met een grijze golf want op 13 april en 12 mei a.s. bereiken de DB-leden Indra Kandhai (secretaris/penningmeester) en Jack Hurxkens (voorzitter) beiden de pensioengerechtigde leeftijd. Inmiddels zijn ze samen met het hoofdbestuur druk bezig met hun opvolging en zodra er hierover meer bekend én duidelijk is, informeren wij u.

Vermogens nog steeds scheef verdeeld, rijkste 10% bezit meer dan de helft

Zoals u inmiddels weet breek ik al jaren een lans om in Nederland de kloof tussen groepen tegen te gaan op het gebied van o.a. inkomen, woningen, opleiding, leeftijd en gezondheid (welzijn). Toen ik onlangs in het rapport van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) las dat de vermogens in Nederland helaas nog steeds scheef verdeeld zijn en dat de rijkste 10% van de huishoudens meer dan de helft van alle bezit in handen heeft en de onderkant



met schulden zit, dan kan ik alleen maar nog sterker benadrukken hoe belangrijk het is dat we in Nederland onze krachten nog meer MOETEN bundelen om solidair beleid te maken om deze ongelijke en onterechte scheefgroei een halt toe te roepen.

QR-codes, afrekenen via apps of zelfscannen

Bent u het met mij ook eens dat de QR-codes om in het restaurant eten te bestellen, afrekenen via een app, zelfscannen in supermarkten en belrobots als helpdesk de overhand nemen en dat het de dienstverlening in Nederland in een rap tempo ontmenselijkt? De meningen/ervaringen in deze zijn nogal verdeeld. Handig, vindt de één, maar vereenzaming en soms ook asogedrag liggen op de loer, waarschuwen anderen.

Op de horecabeurs Horecava met als thema: 'Kostenbesparing door innovatie', die op 13 januari jl. in de RAI van start was gegaan, werd duidelijk dat aanbieders van o.a. apps, QR-codes, zelfscan-apparaten restaurants, cafés en hotels proberen te overtuigen van de zegeningen van apps en apparaten en te benadrukken dat die meer omzet kunnen realiseren door het gebruik hiervan.

Inmiddels weten we c.q. ervaar ik ook dat aan tafel bestellen en afrekenen via een QR-code inmiddels gemeengoed is geworden. Maar ook zie ik dat in de winkelstraat de mens rap verdwijnt van achter de toonbank. In supermarkten, de Hema en grote modehuizen is zelfscannen inmiddels de norm.

Persoonlijk ben ik in een restaurant en bij de aankoop van een grote aanschaf VOOR een menselijke dienstverlening.

In de supermarkten gebruik ik inmiddels wel de zelfscan, omdat ik dat snel en makkelijk vind. Maar ik vind dat niet elke vorm van dienstverlening én service zich leent voor het gebruik van QR-codes en zelfscan-apparaten.

Wij van Vakbond ABW onderscheiden ons echt met onze persoonlijke service. Zo hanteren wij als Vakbond ABW nog steeds een DIENSTVERLENING VIA PERSONEN. Dit hebben wij hoog in ons vaandel staan. Want dat is ménsenwerk en moet je niet laten overnemen door technologie. En persoonlijk vind ik die QR-code in de horeca echt een verschrikking. Ik wil gewoon een leuke medewerker die mij de wijn en menukaart voorstelt. Als ik dat met een code moet doen, kan ik het net zo goed laten thuisbezorgen toch?

5% BBP

Amerika heeft een nieuwe president en de naam weten we inmiddels allen: Donald Trump. Hij wil dat Navo-landen defensie-uitgaven opschroeven naar 5%.

De vraag die bij mij meteen opkomt is, Kan Nederland dat wel betalen? Nu Nederland voor het eerst in bijna 30 jaar 2% van het bbp* aan defensie uitgeeft, legt de aankomende Amerikaanse president Donald Trump de lat een stuk hoger. Hij wil dat Navo-landen 5% in de krijgsmacht steken. Hoe realistisch is dat nu?

Om wat gevoel voor cijfers te krijgen zoek ik op hoeveel 5% van het bruto binnenlands product (bbp) in euro's is?

Nou, het bbp van Nederland is iets meer dan 1000 miljard euro. 5% daarvan is dus ruim 50 miljard euro. Dat is pakweg de helft van wat er jaarlijks aan zorg wordt uitgegeven. Afgelopen jaar stak Nederland zo'n 21 miljard euro in de krijgsmacht, waarmee voor het eerst sinds 1995 de huidige Navo-norm van 2% werd gehaald. Maar in de loop van dit jaar raakt die norm alweer uit beeld, vooral omdat de economie groeit. Hoe hoger het bbp immers wordt, hoe meer er moet worden uitgegeven om aan 2% te komen.

Kunnen we dat wel betalen?

Trump vindt dat Nederland als een van de rijkste landen ter wereld moet in principe 30 miljard extra kunnen ophoesten. Maar die extra defensie-uitgaven gaan dan wel ten koste van iets anders, bijvoorbeeld de zorg of het onderwijs. Ook kunnen de belastingen worden verhoogd.

Eenvoudig zal die opdracht niet zijn.

Zo ver is het echter nog niet. De Tweede Kamer nam eind vorig jaar een initiatiefwet aan waarin 2% als minimum in de wet wordt vastgelegd. Het debat over een nog hogere norm moet nog worden gevoerd.

** BBP staat voor bruto binnenlands product, of de totale waarde van de goederen en diensten die in een bepaalde periode in een land worden geproduceerd. Het wordt gebruikt als indicatie van de omvang en gesteldheid van de economie van een land.*

Nieuwe wetten en regels per 1 januari 2025 en de Sociale Verzekeringen per 1 januari 2025.

Zoals het bij elk nieuwe jaar hoort zijn er nieuwe wetten en regels die per 1 januari 2025 in werking treden.

Zoals u van ons gewend bent besteden we ook in deze Vizier hier aandacht aan, zie ook de pagina's 14 t/m 17.

Algemene Vergadering

Op **maandag 17 februari 2025** vindt de uitgestelde Algemene Vergadering van vorig jaar plaats.

In de volgende Vizier kunt u meer hierover lezen.

Belastingservice Vakbond ABW

Op 10 maart a.s. starten we - iets later dan normaal vanwege Carnaval - weer met onze gratis belastingsservice voor de leden, ook wel bekend als Huba-campagne (Hulp bij aangifte).

Onze organisatie is samen met alle invullers druk bezig zich voor te bereiden op deze service waar goed gebruik van wordt gemaakt door onze leden. Voordat u een afspraak maakt, lees meer hierover op pagina 5 van deze Vizier.

Jack Hurxkens, voorzitter.

COMMUNICATIE

Het voeren van cao onderhandelingen is op zich (in theorie) een overzichtelijk proces. Onze leden geven aan waarover gesproken moet worden met de werkgever en welke verwachtingen ze hebben, op basis waarvan een voorstellenbrief naar de werkgever wordt gestuurd. Naar aanleiding en doorgaans na toelichting van de voorstellenbrieven, geeft de werkgever een reactie en legt zijn eigen voorstellen op tafel. Hierop reageren de vakbonden weer en zo kabbelen de onderhandelingen voort, in de hoop uiteindelijk tot elkaar te komen.

Theorie en dagelijkse praktijk verlopen niet altijd hetzelfde en dat is heel vaak terug te voeren naar één woord, namelijk communicatie. De vakbondsbestuurders krijgen van hun achterband input die in de voorstellenbrief wordt verwerkt. Tijdens de eerste onderhandelingsdag blijkt het bedrijf een uitgebreid betoog te hebben over hoe slecht het bedrijf gaat en hoe troebel het toekomstperspectief is. Op de vraag of het bedrijf de medewerkers hierover geïnformeerd heeft, variëren de reacties. De ene werkgever zegt niet alles te kunnen delen omdat ze beurs genoteerd zijn, de ander geeft aan open en eerlijk te communiceren, maar wil het niet te negatief neerzetten uit angst dat werknemers op zoek gaan naar een andere werkgever. De schets die wij als bonden krijgen van de situatie van het bedrijf blijkt in ieder geval altijd dramatischer dan aan de medewerkers gecommuniceerd. De argwaan die hieruit voortvloeit bij werknemers, maakt de rol van onderhandelaar er niet makkelijker op. En ik waag dan ook te betwijfelen of het niet, te summier of incompleet informeren van werknemers binnen een bedrijf niet een negatievere uitwerking heeft, dan waarheidsgetrouw voorlichten.



lijke situatie als antwoord van de werkgever dat de medewerkers volledig waren geïnformeerd. Toen in aanloop naar het opstellen van een voorstellenbrief voor de komende cao besprekingen gemiddeld werd aan de door werkgever geschetste situatie waarin het bedrijf momenteel opereerde, bleek dat werknemers toch een rooskleuriger toekomstschets hadden gekregen dan de bonden. Het voedde ongerustheid en de werkgever zag zich genooddaakt aan alle medewerkers een schrijven te richten met meer verheldering van de situatie. Ongelukkig voor alle partijen natuurlijk, maar het geeft wel duidelijk het belang aan van de eenduidigheid van een boodschap in parallele informatiestromen.

Dat een aantal bedrijven echt de broekriem moet aanhalen is helaas een feit, vooral daar waar men last heeft van de geopolitieke situatie en aanverwante prijzen voor energie en grondstoffen. Het is ongelukkig voor de bedrijven en voor de medewerkers en de toekomstige ontwikkeling is daarbovenop ook nog een reden tot zorg. Nog zorgelijker is de trend dat er ook bedrijven zijn die momenteel goed draaien en op korte termijn ook geen donkere wolken verwachten, maar toch ook de kaart van onzekerheid en mindere vooruitzichten op lange termijn trekken. Ook een dalende koers op de aandelenbeurs komt als argument voorbij, evenals kijkjes over de schutting bij andere bedrijven. Aan het feit dat een noodlijdend bedrijf komt tot een minimale salarisontwikkeling, wordt de argumentatie ontleend dat een dergelijke percentage dus ook binnen het eigen bedrijf moet worden toegepast, ook al hebben die bedrijven verder niets gemeen. Gekeken binnen Chemelot stemmen de diverse HR afdelingen af hoe de salarisontwikkeling eruit ziet. Hierbij worden elkaars salarisstijgingen als argument gebruikt aan andere onderhandelingstafels. Eén bedrijf had zelfs als argumentatie voor een zuinige salarisontwikkeling dat ze niet meer konden bieden, omdat hun klanten ook geen hogere salarisgroei hadden. Dat zou bij die klanten niet goed vallen.

Voor het argument dat werknemers bij het afrekenen bij de bezinepomp of in de supermarkt ook niet kunnen zeggen "ik werk bij dat bedrijf en ik krijg de inflatie niet gecompenseerd, dus ik betaal hier ook maar wat minder", zijn werkgevers ongevoelig.

Over ongevoelig gesproken, recent vond een werkgever het nodig de betaling bij ziekte ter discussie te stellen, die moest van 100% naar 90%. Argumentatie was dat als iemand een jaar ziek is en aan het eind van het jaar het niet genoten verlof laat uitbetalen, deze zieke medewerker meer geld zou hebben ontvangen als jaarinkomen, dan iemand die het hele jaar gewerkt zou hebben. Tegen deze



Omdat er echt bedrijven zijn die in zwaar weer zitten of in ieder geval gefundeerd bijsturing behoeven om niet in zwaar weer te geraken, worden er ook vaker bijeenkomsten gehouden tussen werkgever en vakbonden, om al voor aanvang van het cao traject de pijnpunten te benoemen. Na een schets door het bedrijf van de situatie, volgt vervolgens natuurlijk de vraag van de bonden of de werknemers op de hoogte zijn en of er een embargo rust op de inhoud van het betreffende gesprek. Recent volgde in een dergelijke

argumentatie is een heleboel tegenin te brengen, maar dat is eigenlijk minder relevant. Relevant is dat deze werkgever blijkbaar langdurige ziekte vertaalt als een genoten voordeel, en die mening zal iedere langdurig zieke met klem kunnen tegenspreken. Gezien de tijd van het jaar is de wens op een gezond 2025 hier wel op zijn plaats en willen we weg blijven bij rare redematies die ziekte en voordeel met elkaar in verband brengen. Gelukkig heeft deze betreffende werkgever deze verslechtering uiteindelijk van tafel gehaald. Beter ten halve gekeerd dan ten volle gedwaald, zullen we maar zeggen.

Een ander recent voorbeeld over communicatie is een herstructurering binnen een bedrijf, waarbij internationale bedrijfsonderdelen als één cluster worden samen gevoegd in het kader van efficiency. Een door de leden afgewezen eindbod wilde men niet heroverwegen vanwege deze herstructurering, die tijdens de cao onderhandelingen blijkbaar nog op de tekentafel lag en niet was gecommuniceerd. Inmiddels was er intern wel communicatie over

verstuurd, maar die interne communicatie was intern en wilde men niet aan de vakbonden verstrekken. Een dergelijk bedrijf roept daarmee natuurlijk over zich af dat er in de parallelle informatiestroom die de vakbonden dan zelf zullen moeten produceren verschillen zitten met de interne informatiestroom. Niet echt handig, maar toch wordt hiervoor gekozen.

Terug naar de kern, communicatie. De praktijk leert dat bedrijven hun medewerkers niet perse identiek informeren als de vakbonden. Gevolg is dat vakbonden min of meer de boodschapper van slecht nieuws worden voor de werkgever, wat natuurlijk niet de bedoeling kan zijn. Leden worden zo soms verrast door hun onbekende vervelende info door de vakbond en werkgevers zijn in hun wiek geschoten als de info in hun beleving te negatief bij de medewerkers terecht komt. Communicatie blijft een ingewikkeld fenomeen en dat zal helaas nog niet zo snel veranderen.

Hans Jacobs, vakbondsbestuurder bedrijvenwerk.

BELASTINGSERVICE ABW-leden – IB 2024

Als lid van de Vakbond ABW kunt u ook dit jaar weer bij onze vakbond terecht voor GRATIS hulp bij het invullen van uw belastingformulier.

Alleen voor leden

Onze belastingservice is alleen bedoeld voor de eigen leden. Voor degenen die niet zijn aangesloten bij de Vakbond ABW wordt dus geen formulier ingevuld.

Dat geldt ook voor een eventuele partner/echtgeno(o)t(e) die eigen inkomen heeft.

Afsprakensysteem

Wij werken met een afsprakensysteem. Wie zijn belastingformulier wil laten invullen door de bond moet eerst een afspraak maken met onze administratie. Bel hiervoor: 045-571 99 55.

Belasting spreekuren

U mag - bij het maken van de afspraak - zelf aangeven of u het invullen van uw belastingaangifte via een telefonisch spreekuur wil laten plaatsvinden of dat u liever naar kantoor komt.

Wat heeft u hiervoor nodig?

Voor een uitgebreid overzicht van de gegevens welke u nodig heeft, verwijzen wij u naar de CHECKLIST op de pagina 6 in deze Vizier. In tegenstelling tot voorgaande jaren wordt die **niet** meer als aparte bijlage in de kleur geel bijgesloten.

Deze checklist kunt u ook downloaden op onze website:

www.vakbondabw.nl

Dringend verzoek

Nogmaals een dringend verzoek aan alle leden die gebruik maken van onze belastingservice om - voor dat het spreekuur gaat plaatsvinden - deze checklist zorgvuldig na te lopen en ook uw DIGID-CODE **secuur te controleren** of deze nog steeds werkt. **LET OP: Op uw DIGID-CODE moet nu ook een SMScode geactiveerd zijn.** Zonder de juiste gegevens en zonder een correcte DIGID-CODE met SMScode kunnen we niets. De DIGID-APP kan alleen gebruik worden als u een afspraak op kantoor heeft.

Belasting invullen door Vakbond ABW gebeurt altijd met toezicht

Beste mensen, bent u alstublieft niet boos op ons als wij bij het invullen van uw belastingaangifte u "het hemd van het lijf" vragen, ook al zijn vele gegevens reeds in de aangifte vooraf ingevuld door de Belastingdienst. Deze vooraf ingevulde gegevens moeten evenwel nog secuur gecontroleerd worden. Onze vragen aan u en onze controle van uw gegevens is enkel en alleen bedoeld om u zelf te beschermen. Wij willen uw aangifte 100% correct en naar waarheid invullen.

Wij zullen uw belastingaangifte uiteraard altijd op de voor u meest voordelige manier invullen, maar natuurlijk wel op de juiste manier invullen.

Jack Hurxkens, voorzitter.

LET OP!!

De Belastingservice is gratis voor ABW-leden.

Is uw fiscale partner nog geen lid en wilt die zijn aangifte ook door ons laten invullen, dan kan dat alleen als hij/zij lid wordt van onze vakbond.

Belastingservice IB-2024

Wat heeft u en uw fiscale partner nodig bij het invullen van de belastingaangifte IB 2024 (Uiteraard indien van toepassing)

DIGID-codes met SMScode

- De DIGID-codes met SMScode (gebruikersnaam en wachtwoord) van uzelf en uw fiscale partner
LET OP: Wilt u s.v.p. uw DIGIDcodes met SMScode heel secuur controleren, alvorens het spreekuur gaat plaatsvinden

Jaaropgaven

- Alle jaaropgaven 2024 (ook van buitenlandse inkomsten) en overzichten 2024 van neveninkomsten en bijverdiensten

Woon-werkverkeer met openbaar vervoer

- Openbaarvervoerverklaring of reisverklaring van werkgever (Reist u met de OV-chipkaart?
Maak dan op tijd een uitdraai van uw gemaakte reizen. Deze gegevens worden namelijk maar 18 maanden bewaard.)

Partneralimentatie

- Overzicht van ontvangen alimentatie in het jaar 2024
- Overzicht van betaalde alimentatie in het jaar 2024

Eigen woning

- WOZ-waarde (Zie hiervoor de **aanslag Gemeentelijke Belastingen over het jaar 2024** met een waarde peildatum per 01-01-2023)
- Overzicht ontvangen overheidsbijdrage 2024 voor de eigen woning
- Overzicht betaalde rente en kosten van de hypothecaire geldleningen over het jaar 2024
- Rekeningen en/of betalingsbewijzen m.b.t. onderhoud of verbetering van de eigen woning, indien gefinancierd met hypothecaire geldlening

Bij aan- en verkoop van de eigenwoning of verandering van hypotheek in het jaar 2024:

- Alle hierboven genoemde posten bij Eigen woning
- Rekening notaris
- Rekening Taxateur
- Rekening Makelaar

Premies voor Lijfrente

- Overzicht en/of polis van betaalde premies lijfrente 2024
- Overzicht van FACTOR A = pensioenaangroei

LET OP: Dit dient de pensioen aangroei 2023 te zijn en deze staat op het ontvangen "Uniform Pensioenoverzicht (UPO) 2024"

Premies voor ArbeidsongeschiktheidsVerzekeringen

- Overzicht van betaalde premies 2024 voor periodieke uitkeringen bij invaliditeit, ziekte of ongeval

Uitgaven voor specifieke zorgkosten (Kosten i.v.m. ziekte)

- Kosten van genees- en heelkundige hulp (met o.a. tandarts-kosten)
- Kosten van medicijnen verstrekt op voorschrift van een arts die BUITEN het Eigen Risico vallen
- Vervoerskosten t.b.v. bezoek aan artsen e.d.
- Kosten voor hulpmiddelen
- Dieetkosten (voor zover opgenomen in dieetkosten tabel)
- Kosten voor extra kleding en beddengoed
- Reiskosten ziekenbezoek, mits voldaan aan de voorwaarden

Giften

- Betalingsbewijzen en/of overzicht van giften aan algemeen nut beogende instellingen (ANBI) in het jaar 2024.

Spaargelden, aandelen of tweede woning

In het geval uw bezittingen op 1 januari 2024 of tweede woning meer zijn dan € 36.952/€ 73.904.

(LET OP: Dit zijn de vermogensvrijstellingen die gelden voor de vermogenstoetsing van de huurtoeslag) dan:

- Een overzicht van ALLE bankrekeningen met de waarde op 01-01-2024
- Een overzicht van de aandelen, obligaties e.d. met de waarde op 01-01-2024
- Waarde op 01-01-2024 van de vakantiewoning en/of tweede woning
- Overzicht van de schulden per 01-01-2024 voor zover de waarden van uw totale bezittingen meer dan € 57.000/€ 114.000 bedragen (gelijk aan 2023)

€ 57.000/€ 114.000 zijn de vermogensvrijstellingen 2024 die gelden voor de inkomsten in BOX 3.

LET OP:

Ook al is een aantal gegevens al vooraf ingevuld in uw online belastingaangifte, u heeft nadrukkelijk toch alle hierboven genoemde gegevens – voor zover van toepassing – nodig.

De vooraf ingevulde gegevens zijn namelijk niet altijd volledig en ook niet altijd correct. Deze gegevens moeten pertinent nog gecontroleerd worden aan de hand van uw eigen documenten.

SOCIALE VERZEKERINGEN PER 1 JANUARI 2025

Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/>

Noot: Aan deze gegevens kunnen geen rechten worden ontleend.

Per 1 januari 2025 wordt de hoogte van een aantal uitkeringen aangepast.

Het gaat om de Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), Algemene Ouderdomswet (AOW), Algemene nabestaandenwet (Anw), Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong), Werkloosheidswet (WW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Ziekwet (ZW) en Toeslagenwet (TW). Dit komt doordat deze uitkeringen gekoppeld zijn aan het wettelijk minimumloon.

Per 1 januari 2024 kent Nederland een wettelijk minimumloon op uurbasis.

Het minimumloon stijgt per 1 januari 2025 van € 13,68 per uur naar € 14,06 per uur.

In de sociale zekerheid wordt gerekend met een bruto referentieminimumloon van € 2.191,80 (dit was € 2.133,60). Tevens worden de minimumjeugdlonen per 1 januari 2025 herzien.

MINIMUMLOON 2025

Bedragen per 1 januari 2025

Bruto minimumlonen (exclusief vakantietoeslag) naar leeftijd per 1 januari 2025

Leeftijd	Per uur	Staffeling
21 jaar en ouder	€ 14,06	100,0%
20 jaar	€ 11,25	80,0%
19 jaar	€ 8,44	60,0%
18 jaar	€ 7,03	50,0%
17 jaar	€ 5,55	39,5%
16 jaar	€ 4,85	34,5%
15 jaar	€ 4,22	30,0%

PARTICIPATIEWET

Per 1 januari 2025 stijgen de bijstandsuitkeringen. De (netto) uitkeringen voor mensen vanaf 21 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd zijn (afhankelijk van leeftijd en situatie):

	Per maand	Vakantieuitkering	Totaal
Gehuwden/samenwonenden	€ 1.825,97	€ 96,10	€ 1.922,07
Alleenstaanden en alleenstaande ouders	€ 1.278,18	€ 67,27	€ 1.345,45

De (netto) uitkeringen, voor mensen vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd zijn (afhankelijk van leeftijd en situatie):

	Per maand	Vakantieuitkering	Totaal
Gehuwden/samenwonenden	€ 1.950,81	€ 102,67	€ 2.053,48
Alleenstaanden en alleenstaande ouders	€ 1.426,02	€ 75,05	€ 1.501,07

De (netto) uitkeringen voor mensen die in een inrichting verblijven zijn (afhankelijk van leeftijd en situatie):

	Per maand	Vakantieuitkering	Totaal
Gehuwden/samenwonenden	€ 629,56	€ 33,13	€ 662,69
Alleenstaanden en alleenstaande ouders	€ 404,73	€ 21,30	€ 426,03

Op de uitkeringen bij een verblijf in een inrichting is een toeslag van toepassing van € 101,- voor gehuwden/samenwonenden, en van € 45,- voor alleenstaanden en alleenstaande ouders. Hiervan kan, in combinatie met de zorgtoeslag, de verwachte gemiddelde zorgpremie en het gemiddelde bedrag aan verplicht eigen risico worden betaald.

Voor gehuwden en alleenstaanden van 21 jaar of ouder die samenwonen met één of meer personen van 21 jaar of ouder waarmee kosten kunnen worden gedeeld, geldt op grond van de kostendelersnorm een lager bedrag. Per 1 januari 2023 is de kostendelersnorm gewijzigd zodat alleen medebewoners van 27 jaar of ouder meetellen als kostendeler voor de uitkering van huisgenoten.

Om in aanmerking te komen voor een bijstandsuitkering is ook relevant of er sprake is van eigen vermogen. Onderstaand een overzicht van het vermogen dat de verschillende groepen mogen hebben om nog in aanmerking te komen voor een bijstandsuitkering:

EIGEN VERMOGEN

Gehuwden/samenwonenden en alleenstaande ouders	€ 15.540,-
Alleenstaanden	€ 7.770,-

Voor mensen die een bijstandsuitkering ontvangen en in een eigen huis wonen, geldt aanvullend dat € 65.500,- van het vermogen gebonden aan de woning is vrijgesteld..

IOAW EN IOAZ

De IOAW (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) is bedoeld voor oudere langdurig werklozen, die geboren zijn vóór 1 januari 1965 en die 50 jaar of ouder waren, en nog niet de AOW-leeftijd hadden bereikt,

toen zij werkloos werden. De IOAW is onder bepaalde voorwaarden ook bedoeld voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werklozen. De IOAZ (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen) is bedoeld voor ex-zelfstandigen van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd, of ex-zelfstandigen die noodgedwongen hun bedrijf of beroep moesten beëindigen. De IOAZ is onder bepaalde voorwaarden ook bedoeld voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen. De IOAW en de IOAZ vullen het gezamenlijke inkomen aan tot bijstandsniveau. Op onderstaande bedragen worden de bruto inkomsten in mindering gebracht.

	Per maand	Vakantie-uitkering	Totaal
Gehuwden/samenwonenden (beide partners 21 jaar of ouder)	€ 2.031,76	€ 162,54	€ 2.194,30
Alleenstaanden en alleenstaande ouders zonder meerderjarige medebewoners	€ 1.571,59	€ 125,73	€ 1.697,32
Alleenstaanden en alleenstaande ouders met een of meer meerjarige medebewoners (kostendelersnorm)	€ 1.015,88	€ 81,27	€ 1.097,15

In tegenstelling tot de bijstand wordt bij de IOAW geen rekening gehouden met het eigen vermogen. Bij de IOAW wordt wel rekening gehouden met andere inkomsten. Bij de IOAZ wordt rekening gehouden met andere inkomsten en het eigen vermogen. Van het vermogen dat iemand meer heeft dan € 170.725,- wordt jaarlijks 3 % verrekend met de uitkering. Voor mensen die een IOAZ-uitkering krijgen en een pensioentekort hebben, geldt dat zij tot maximaal € 165.741,- voor aanvullende pensioenvoorzieningen mogen hebben zonder dat dit met hun uitkering wordt verrekend.

WW, WIA, WAO EN ZW, EN MAXIMUMDAGLOON

Per 1 januari 2025 worden bestaande bruto uitkeringen in de WAO/WIA, WW en ZW verhoogd met 2,73 %, in lijn met de stijging van het bruto minimumloon per maand.

Per 1 januari 2025 wordt het maximumdagloon verhoogd van bruto € 282,95 naar bruto € 290,67.

GRONDSLAGEN WAJONG

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) biedt jonggehandicapten een uitkering op minimumniveau. De basis waarop de uitkering wordt berekend (het bruto minimumloon) gaat per 1 januari 2025 omhoog. Ook de basisbedragen voor Wajongers beneden de 21 jaar, die worden afgeleid van de bruto-referentie minimummaandjeugdlonen, worden verhoogd. De basisuitkering voor mensen in de Wajong met arbeidsvermogen bedraagt 70 % van deze bedragen. Voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben bedraagt dit 75 %.

Bruto grondslagen (exclusief vakantietoeslag) per dag vanaf 1 januari 2025:

Vanaf 21 jaar	€ 100,77
20 jaar	€ 80,62
19 jaar	€ 60,47
18 jaar	€ 50,39

Voor Wajong-gerechtigden onder de 21 jaar worden de hoogtes van de tegemoetkoming per 1 januari 2025 als volgt aangepast:

De bruto tegemoetkomingen per maand zijn:

20 jaar	€ 13,37
19 jaar	€ 22,09
18 jaar	€ 23,21

TOESLAGENWET

De Toeslagenwet zorgt voor een aanvulling op een aantal uitkeringen tot het sociaal minimum. Het gaat hierbij onder meer om de WW-, WIA-, WAO-, Wajong- en ZW-uitkering. Het bedrag voor gehuwden is gebaseerd op 100 % van het bruto-referentieminimummaandloon. Het bedrag voor alleenstaanden vanaf 21 jaar is gebaseerd op 70 % van het netto minimumloon. De bedragen voor 18 t/m 20-jarigen zijn gebaseerd op 75 % van het corresponderende netto minimumjeugdloon.

Sinds 1 juli 2016 geldt de kostendelersnorm in de Toeslagenwet. Per 1 januari 2025 zijn de bruto bedragen per dag (exclusief vakantietoeslag en afhankelijk van leeftijd en situatie) waarbij alleen medebewoners van 27 jaar of ouder meetellen als kostendeler voor de uitkering van huisgenoten:

Gehuwden/samenwonenden	€ 100,77
Alleenstaanden vanaf 21 jaar	€ 72,19
<i>Kostendeler vanaf 21 jaar waarbij alleen medebewoners van 27 jaar of ouder meetellen als kostendeler voor de uitkering van huisgenoten</i>	€ 46,71
Alleenstaanden van 20 jaar	€ 56,22
Alleenstaanden van 19 jaar	€ 41,10
Alleenstaanden van 18 jaar	€ 33,47

AOW

De AOW-bedragen worden afgeleid van het netto-referentieminimum-maandloon. De hoogte van de te ontvangen AOW is afhankelijk van de opbouw en leefvorm. Voor elk jaar dat iemand is verzekerd wordt 2 % AOW opgebouwd. Iemand krijgt een volledig AOW-pensioen als hij de 50 jaar voor de AOW-leeftijd altijd verzekerd is geweest.

Het bedrag voor alleenstaanden is gebaseerd op 70 % van het nettominimumloon, dat van gehuwden en samenwonenden op 50 % van het nettominimumloon.

Voor gehuwde of samenwonende AOW'ers van wie de partner jonger is dan de AOW-gerechtigde leeftijd gelden afwijkende regels. De AOW is gebaseerd op 50 % van het netto minimumloon (de uitkering voor een gehuwde). Daarbovenop komt een toeslag van maximaal hetzelfde bedrag (bruto € 1.081,50).

Vanaf 1 januari 2015 is de partnertoeslag gesloten voor nieuwe instroom. Hierop geldt één uitzondering: mensen die als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd pas na 1 januari 2015 AOW-gerechtigd worden, hebben nog wel recht op partnertoeslag. Het

gaat hier om mensen die in november en december 2014 65 jaar zijn geworden.

Als het recht op AOW al is ingegaan voor 1 februari 1994, dan valt de AOW'er onder een overgangsregeling en is het pensioen gebaseerd op 70 % van het netto minimumloon. De toeslag voor deze AOW'ers is maximaal 30 %.

De bruto uitkeringsbedragen per 1 januari 2025, voor AOW'ers van wie het recht op pensioen is ingegaan [na 1 februari 1994](#), zijn:

	Per maand	Vakantie-uitkering	Totaal
Gehuwden/ samenwonenden	€ 1.081,50	€ 73,18	€ 1.154,68
Gehuwden/ samenwonenden met maximale toe- slag (partner jon- ger dan de AOW- leeftijd)	€ 2.163,00	€ 146,36	€ 2.309,36
Maximale toeslag	€ 1.081,50	€ 73,18	€ 1.154,68
Alleenstaanden	€ 1.580,92	€ 102,46	€ 1.683,38

De bruto uitkeringsbedragen per 1 januari 2025 voor AOW'ers van wie het recht op pensioen is gegaan [vóór 1 februari 1994](#) zijn:

	Per maand	Vakantie-uitkering	Totaal
Gehuwden/ samenwonenden	€ 1.081,50	€ 73,18	€ 1.154,68
Gehuwden/ samenwonenden met partner jon- ger dan de AOW- leeftijd (zonder partnertoeslag)	€ 1.580,92	€ 102,46	€ 1.683,38
Alleenstaanden	€ 1.580,92	€ 102,46	€ 1.683,38

ANW

De Algemene nabestaandenwet (Anw) is bedoeld voor volwassenen van wie de partner is overleden en voor een kind zorgen jonger dan 18 jaar of voor volwassenen van wie de partner is overleden en meer dan 45% arbeidsongeschikt zijn. Het kan gaan om een huwelijkspartner of een partner met wie ongehuwd werd samengewoond. De nabestaandenuitkering is gebaseerd op 70 % van het netto referentie-minimumloon. Weeskinderen kunnen een wezenuitkering krijgen die afhankelijk is van de leeftijd.

De hoogte van de Anw-uitkering is afhankelijk van het inkomen dat de nabestaande uit werk heeft. Andere uitkeringen worden afgetrokken van het bedrag dat iemand ontvangt. Van het inkomen uit arbeid wordt 50 % van het bruto minimumloon plus een derde deel van wat iemand bovenop deze 50 % van het bruto minimumloon verdient, niet afgetrokken van het bedrag.

De Anw-uitkering vervalt als het inkomen uit arbeid meer draagt dan een bepaald maximum.

Sinds 1 juli 2015 geldt de kostendelersnorm in de Anw. De norm wordt per 1 januari 2019 vastgesteld op 50 % van het netto minimumloon. Alleen medebewoners van 27 jaar of ouder tellen mee als kostendeler voor de uitkering van huisgenoten.

Nabestaanden die voor juli 1996 al een AWW-uitkering (de voorganger van de Anw) ontvingen, krijgen in ieder geval een uitkering van 30 % van het bruto minimumloon, ook als hun inkomen hoger uitvalt dan het bepaalde maximum.

In onderstaand overzicht zijn de bruto Anw-bedragen per 1 januari 2025 opgenomen.

De bedragen zijn zonder de tegemoetkoming Anw. Deze is € 21,16 bruto per maand.

	Per maand	Vakantie-uitkering	Totaal
Alleenstaanden	€ 1.573,58	€ 122,64	€ 1.696,22
Verzorgings- uitkering	€ 1.010,15	€ 87,59	€ 1.097,74
Kosten- delersnorm	€ 1.010,15	€ 87,59	€ 1.097,74
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 503,55	€ 39,24	€ 542,79
Wezenuitkering van 10 tot 16 jaar	€ 755,32	€ 58,87	€ 814,19
Wezenuitkering van 16 tot 21 jaar	€ 1.007,09	€ 78,49	€ 1.085,58

KINDERBIJSLAG

Ouders en verzorgers van kinderen tot en met 17 jaar ontvangen kinderbijslag (AKW).

Het kinderbijslagbedrag wordt per 1 januari 2025 aangepast in lijn met de ontwikkeling van de consumentenprijs.

De bedragen per 1 januari 2025 per kwartaal zijn als volgt:

Per kind 0 t/m 5 jaar (70%)	€ 286,45
Per kind 6 t/m 11 jaar (85%)	€ 347,83
Per kind 12 t/m 17 jaar (100%)	€ 409,21

TRANSITIEVERGOEDING

De maximale transitievergoeding bij ontslag is met ingang van 1 januari 2025 maximaal € 98.000. Of als uw jaarsalaris hoger is dan € 98.000, maximaal 1 bruto jaarsalaris. In 2024 was dat € 94.000.

LOONSTROOKJE VERPLICHT

De werkgever moet een specificatie van het loon verstrekken, het zogenaamde loonstrookje (Boek 7: art. 626 Burgerlijk Wetboek).

Bij de eerste loonbetaling en vervolgens ieder keer als er iets wijzigt in het loon of in de inhoudingen.

Voor nadere en deskundige informatie en uitleg kunt u na het maken van een afspraak bij ons terecht op het bondskantoor en wel tijdens de spreekuurdagen.

Let wel: De spreekuren zijn alleen op afspraak!



Bronnen: Brightmine en AWWN

WAT IS EEN ONDERHANDELINGSRESULTAAT? WAT IS EEN PRINCIPEAKKOORD? WAT IS EEN CAO?

Onderhandelingsresultaat:

Een onderhandelingsresultaat is een voorlopig resultaat tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden) dat **neutraal**, d.w.z. zonder stemadvies, door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

Principeakkoord:

Een principeakkoord is een voorlopig akkoord in het eindstadium van de cao-onderhandelingen tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden), dat met een **positief advies** door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

CAO:

Een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst, is een overeenkomst tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden). Er is sprake van een cao indien het onderhandelingsresultaat en/of het principeakkoord door de leden is aangenomen en uiteindelijk ondertekend is door de betreffende partijen.

LET OP:

Een onderhandelingsakkoord en/of een principeakkoord kan nog altijd afgewezen worden door de leden. Dat betekent dus dat er in die situatie nog GEEN cao is. Door de cao-partijen moet er dan opnieuw onderhandeld worden.

LOONMUTATIES EN EENMALIGE UITKERINGEN IN DE PERIODE 1 JANUARI 2025 T/M 31 MAART 2025

Wilt u meer weten over "Loonmutaties en eenmalige uitkeringen" in de periode 1 april 2025 tot en met 30 juni 2025 bezoek op onze website de rubriek "**Nieuws**".

Op het kantoor van de Vakbond ABW beschikken wij over zeker 1000 verschillende CAO's.

Dus.....ook als staat er in het vakblad géén actueel bericht over uw CAO, dan hebben wij op kantoor bijna zeker toch de nodige informatie bij de hand.

Wilt u wat weten over uw CAO, maak dan een afspraak met een van onze vakbondsbestuurders, ☎ 045-571 99 55.



ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO BANKEN 2025-2026

De Werkgeversvereniging Banken (WVB) en de vakorganisaties hebben op 19 december 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over de CAO Banken 2025-2026. Het onderhandelingsresultaat bestaat o.a. uit de volgende cao-afspraken.

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd voor van 24 maanden van 1 januari 2025 t/m 31 december 2026.

2. Collectieve loonontwikkeling

Structurele loonontwikkeling

Cao-partijen zijn de volgende collectieve verhogingen overeengekomen in de schaal- en salarisontwikkeling:

- per 1 januari 2025: 4,0%;
- per 1 juli 2025: 1,0% en
- per 1 januari 2026: 3,5%.

Eenmalige uitkering

Aanvullend ontvangen bestaande medewerkers die op 1 juli 2026 in dienst zijn, per diezelfde datum eenmalige uitkering van € 500,- bruto. Gedurende de looptijd van de cao volgen cao-partijen de inflatieontwikkeling en treden met elkaar in overleg mocht die ontwikkeling daar aanleiding toe geven.

3. Salarisschalen

In artikel 6.9 van de CAO Banken zal een zin opgenomen worden ter verduidelijking: Onderstaande salarisschaal-bedragen zijn op basis van een 36-urige werkweek. Ingeval een werkgever een langere basis arbeidsduur hanteert(zie artikel 7.2) worden de bedragen naar rato verhoogd.

4. Gelijke beloning

Cao-partijen bespreken het onderwerp gelijke beloning tijdens het regulier overleg teneinde voor te bereiden op het implementatievoorstel van de Nederlandse wetgever in het kader van de Europese Richtlijn Loontransparantie die sinds 2023 van kracht is.

5. Minimumuurloon

De huidige tekst in artikel 6.10 van de CAO Banken wordt vervangen door de volgende tekst: Het minimumuurloon bedraagt € 16,- per de ingangsdatum van de CAO Banken 2025-2026. Ingeval een indeling in een salarisschaal bij een medewerker leidt tot een lager bedrag per uur, zal dit worden verhoogd tot het genoemde minimumuurloon.

6. Stagevergoeding

Per 1 januari 2025 wordt in de CAO Banken de minimale hoogte van de stagevergoeding vastgesteld op een bedrag van € 500,- voor een fulltime mbo, hbo en/of wo stagiair. Voor parttime stagiairs geldt deze minimale vergoeding naar rato.

7. Arbeidsduur

Artikel 7.6 van de CAO Banken zal als volgt worden aangevuld en gewijzigd: "Bij de bepaling van de individuele werktijden wordt in geval van een gemiddeld 36-urig werkweek voorzien in vormen van voor u herkenbare vrije tijd van tenminste een halve dag. Daarbij hoort een werkweek van 4 x 9 uur ook tot de mogelijkheden. De werkgever tracht uitvoering te geven aan uw voorkeur. Doen zich beleidsmatige of organisatorische belemmeringen voor, dan wordt dit goed gemotiveerd aan u duidelijk gemaakt, zodat u zich op een andere voorkeur kunt richten."

8. Plaats- en tijdbewust werken (PTBW)

In artikel 7.8 over plaats- en tijdbewust werken zal worden toegevoegd dat de werkgever een regeling voor PTBW opstelt in overleg met het vertegenwoordigend overleg waarin tevens richtlijnen zijn opgenomen over het aantal dagen/percentage dat een medewerker op een andere locatie dan kantoor, kan werken.

9. Verlof en feestdagen

Extra verlof voor maatschappelijke betrokkenheid

Met ingang van 2025 krijgen medewerkers recht op extra uren voor maatschappelijk verlof als zij willen bijdragen aan maatschappelijke doeleinden, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk. Het aantal uren voor maatschappelijk verlof per jaar is gelijk aan de gemiddelde normwerkdag van de medewerker op basis van de deeltijdfactor. Voor aanvraag en opname van deze extra uren voor maatschappelijk verlof gelden de criteria zoals voor regulier verlof (zie artikel 8.3).

10. Duurzame inzetbaarheid

In de cao wordt expliciet opgenomen dat de werkgever de medewerker stimuleert om aan de slag te gaan met een ontwikkelplan en de medewerker uitnodigt om samen het gesprek te voeren over ontwikkelmogelijkheden.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO BETONPRODUCTENINDUSTRIE

De CAO partijen hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor de betonproductenindustrie met een looptijd van 18 maanden. Het resultaat zal voorgelegd worden aan de achterban. De belangrijkste afspraken worden hieronder weergegeven.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2026.

2. Salaris

Tijdens de looptijd van de cao worden de schaalsalarissen en de feitelijke salarissen bij een voltijd dienstverband als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2025 met 3,5%;
- per 1 september 2025 met 1,5 % en
- per 1 januari 2026 met 2 %.

3. Eenmalige uitkering

De werknemer die op 1 januari 2024 in dienst was en op 1 januari 2025 nog steeds in dienst is ontvangt bij de salarisbetaling van januari 2025 een eenmalige uitkering van € 50 bruto. Deeltijd werknemer ontvangt de uitkering naar rato. De eenmalige uitkering is ter compensatie van de pensioenopbouw over 2024.

4. Extra verlofdagen

Bij de vorige cao zijn per 1 januari 2024 twee extra (bovenwettelijke) verlofdagen toegekend. Als de werknemer deze dagen nog niet heeft opgenomen, blijven deze verlofdagen op het verlofsaldo staan. Met ingang van 1 januari 2025 worden deze verlofdagen omgezet in een structurele salarisverhoging van 0,84% tenzij werkgever deze verlofdagen al eerder heeft omgezet in een salarisverhoging.

5. Stage vergoeding

Per 1 januari 2025 zal de stagevergoeding minimaal € 400 per maand bedragen bij een voltijd stage.

6. Overwerk deeltijd werknemer

In de cao wordt geen onderscheid gemaakt tussen parttimers en fulltimers aangaande overwerk. Komende cao-periode zal onderzocht worden op welke punten de cao vernieuwd dient te worden om hier volledig aan te voldoen.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO VLAJKLAS, GLASBEWERKINGS-EN HET GLAZENIERSBEDRIJF

De achterbannen van de vakbonden hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat van 19 december 2024. Dat betekent dat de cao voor de Groothandel in Vlakglas, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf definitief is.

De belangrijkste afspraken zijn:

1. Looptijd

De looptijd is 18 maanden en wel van 01-01-2025 tot en met 30-06-2026.

2. Structurele salarisverhoging

- per 1 januari 2025: 4% met een maximum van € 200,- bruto op basis van fulltime dienstverband;
- per 01-07-2025: 1% en
- per 1 januari: 2%.

3. WGA premie

Volledig voor werkgever.

4. Pensioenpremie

32% tot en met 30-06-2026 met een ongewijzigde verdeling tussen werkgever en werknemer.

5. Overwerk deeltijders

Voor deeltijders zullen per 1 januari 2025 in opdracht van werkgever gewerkte uren boven de contracturen worden betaald o.b.v. de overwerkvergoeding.

6. Voortzetting werkgroep Fit

Over the finish met aanvulling zwaar werk (RVU).

7. Onderzoek naar kortere arbeidsweek.

- De werkgroep zal aanbevelingen doen aan cao partijen.



BEDRIJVENNIEUWS UIT LIMBURG

AIR LIQUIDE

Op 26 november 2024 hebben de bonden aangegeven dat het voorstel van Air Liquide BV op basis van de loonparagraaf alleen kan worden voorgelegd als een eindbod. Dit eindbod, met een structurele loonsverhoging van 3%, is ter stemming voorgelegd aan de leden. Met een overgrote meerderheid is tegen gestemd, zowel bij ABW als FNV. Air Liquide heeft aangegeven één en ander in heroverweging te willen nemen en kwam hier donderdag 9 januari jl. in een video call op terug. Uitkomst is teleurstellend. Het bedrijf is intern druk met een herstructurering, waarbij internationaal clusters binnen het bedrijf worden samengevoegd in het kader van efficiëntie. Eventuele verdere veranderingen op termijn, om toekomst bestendig te worden, zijn niet uitgesloten. Air Liquide zegt in dit kader veel tijd nodig gehad te hebben om te komen met een reactie op de afwijzing van het eindbod door de leden, maar helaas geen aanpassingen aan dat eindbod te kunnen doen. Er zal geïnventariseerd moeten worden of er bereidheid is voor een actietraject.

BOREALIS

Borealis heeft op 10 december 2024 de diverse vakbonden uitgenodigd voor een update, alvorens het cao traject begin 2025 van start gaat. De stand van zaken is niet rooskleurig en Borealis wil de verwachtingen voor het aankomende cao traject op voorhand al temperen. Aangegeven wordt dat de inflatie compenseren er niet inzit. Eind januari dienen de vakbonden uiterlijk hun voorstellen brief aan te leveren.

CELANESE

Op 20 januari jl. zal er een gezamenlijke ledenbijeenkomst gehouden worden door ABW en FNV. Hier zal het door Celanese opgestelde eindbod worden toegelicht. Het goede nieuws is dat de eerder ter tafel gebrachte versoberingen inzake de betaling bij ziekte (van 100% naar 90% in eerste ziektejaar en van 90% naar 80% in tweede ziektejaar) en een aanpassing van de 80/90/100 regeling (naar 90/95/100) niet in het eindbod zijn opgenomen. De loonparagraaf blijft met de geboden 3% per 1-10-2024 een gevoelig punt. De stemming over dit eindbod volgt na de ledenvergadering.

INTERTEK POLYCHEMLAB

De start van het nieuwe cao overleg stond gepland op 3 december 2024, waarbij werkgever de bonden verraste met de mededeling geen mandaat te hebben en dus geen loonvoorstel te kunnen doen. Op 14 januari jl. zijn de gesprekken verder gegaan en komt Intertek wel met een voorstel. De verschillen tussen vraag en bod blijken groot en dus zijn er nog meerdere onderhandelingsronden gepland in de hoop nader tot elkaar te komen, te beginnen op 11 februari aanstaande.

KONINKLIJKE MOSA

Op dinsdag 7 januari jl. een business update gehad bij Mosa. De in de cao opgenomen voorwaardelijke beloningen, namelijk 600,- euro eenmalig indien Mosa eind 2024 zware cijfers schreef en een structurele loonsverhoging van 1% per 1 januari 2025 als 2024 zonder verlies werd afgesloten, zijn doorgevoerd. Na een moeilijke



Hans Jacobs

tijd en een sanering, zijn de vooruitzichten duidelijk gunstiger en liggen er plannen voor nieuwe investeringen.

OCI NITROGEN

Het cao traject bij OCI werd onder grote tijdsdruk voltooid. Voor het kerstreces moest er een onderhandelingsresultaat zijn, waarover de leden in het kerstreces konden stemmen. Om de salarissen in januari 2025 te verhogen moest uiterlijk 6 januari jl. definitief een akkoord voorliggen. Bij alle bonden is het onderstaande onderhandelingsresultaat aangenomen.

Looptijd van 9 maanden, van 1 januari 2025 tot en met 30 september 2025.

De CAO verhoging bedraagt 3% per 1 januari 2025.

Het Sociaal Plan wordt verlengd en zal geldig zijn tot en met 31 december 2025. Er worden geen wijzigingen in het Sociaal Plan aangebracht.

De Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU) 2.0 krijgt voorsnog voor de duur van 1 jaar een nieuwe invulling. De huidige RAU leidt voorlopig, door hoge gasprijzen en lage verkoopprijzen, niet tot een uitkering. Daarom zal de huidige RAU staffel vervangen worden door een systeem dat plant reliability en process safety stimuleert en waarbij de hoogte van de EBITDA nadrukkelijk meeweegt in de hoogte van de RAU uitkomst. Deze nieuwe RAU afspraak is van toepassing voor geheel kalenderjaar 2025 en zal worden geëvalueerd eind 2025 als onderdeel van het volgende CAO proces. We hebben daarmee de mogelijkheid voor 2026 een verbeterde/aangepaste RAU afspraak te maken.

RVU/Bedrijfs-AOW, werkgever en vakbonden hebben de intentie om de RVU/Bedrijfs-AOW voort te zetten per 1 januari 2026 binnen de nieuwe wettelijke kaders. Dit zal in het volgende CAO proces worden besproken.

Wijzigingen ten aanzien van het Performance Management proces worden na instemming van de Ondernemingsraad verder besproken in het overleg voor de volgende CAO (vanaf 1 oktober 2025).

Extra pensioen spaarmogelijkheid. Er is vanuit de medewerkers interesse getoond voor bijsparen in de pensioenregeling bij PGB. De werkgever zal in 2025 de mogelijkheid bieden om (vrijwillig) op eigen kosten medewerker extra in de middelloonregeling bij PGB in te leggen. De streefdatum voor invoering is 1 juni 2025. Meer informatie van OCI volgt zodra dit is geïmplementeerd en getest in de software/HR Online Services. Algemene informatie van PGB staat hier: Extra pensioen of bijsparen.

Continueren fiscaalvriendelijke behandeling van de vakbondscontributie. Continueren de afspraken over de werkgeversbijdrage aan vakbonden.

PROFCORE

De eerste besprekingen voor de nieuwe cao stonden gepland op 28 november 2024. Op 18 december 2024 heeft Profcore een voorstel gedaan voor de nieuwe cao, die op 1 januari 2025 in zou moeten gaan. Het gebodene doet niet vermoeden dat de leden hier enthousiast over worden. Op vrijdag 10 januari jl. werd verder gesproken en heeft Profcore aangegeven te begrijpen dat er op de loonparagraaf iets bewogen zal moeten worden. Profcore wil hierover beraaden en vraagt 2 weken de tijd om te komen met een nieuw voorstel.


SITECH

Na diverse overlegondes hebben de bonden op 27 november 2024 medegedeeld dat het aanbod van Sitech qua salarisontwikkeling

niet anders aan de leden kan worden voorgelegd als een eindbod. Sitech bleef lang volharden op 3%, maar kwam uiteindelijk met een ultiem bod van 3,25%. Ondanks goede resultaten in 2024 en een volle orderportefeuille in 2025, blijft Sitech erbij dat de loonontwikkeling gelijke pas moet houden met haar klanten op het Chemelot terrein. De leden van de vijf bonden aan tafel hebben inmiddels gesproken. Bij FNV, CNV en De Unie werd in overgrote

meerderheid tegen gestemd. De ABW had met minimaal verschil een nipte voor, hetgeen ook bij VHP2 het geval was. Sitech is hiervan 8 januari jl. op de hoogte gebracht en beraadt zich of ze verder in overleg willen treden. Op 15 januari laat Sitech weten geen wijzigingen te willen aanbrengen in het eindbod, waarop de bonden hun achterban zullen gaan raadplegen om te besluiten hoe verder.

WET TOEKOMST PENSIOEN



Na 15 jaar aan verbeterde discussies, gepolder en onderhandelingen in politiek Den Haag gaan de eerste Nederlanders in januari 2025 over op een heel nieuw pensioenstelsel, ook wel bekend als de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Van onze leden ontvingen we

een aantal vragen. En ook in de media staan veel vragen en onduidelijkheden hierover.

We hebben een selectie gemaakt van vragen die we in het onderstaande opnemen.

1. Hoe komt het dat sommige mensen al in januari met het nieuwe pensioenstelsel te maken krijgen en anderen nog niet?

De wet die het nieuwe pensioenstelsel (WTP) mogelijk maakt, ging vorig jaar al in. Maar het duurt even voordat fondsen de administratie helemaal heringericht hebben. De deadline daarvoor is in 2028.

In eerste instantie zouden 25 pensioenfondsen op 1 januari 2025 'invaren'. Dat betekent het verdelen van de gezamenlijke pensioenpot van 1700 miljard euro naar miljoenen persoonlijke potjes. Dat is een flinke klus, die tot nu toe maar door drie pensioenfondsen is afgerond.

Onder andere, heel toepasselijk, het pensioenfonds van de loodsen, die in hun dagelijks leven schepen veilig naar de haven leiden. Dit pensioenfonds heeft bijna 1400 deelnemers, die er volgend jaar 8,8 % op vooruit gaan. Ook het pensioenfonds Werk & (Re) integratie (PWRI) met 190.000 deelnemers en het personeelspensioenfonds van pensioenuitvoerder APG met 6500 deelnemers stappen in 2025 over.

2. Wat verandert er straks voor hen?

In het nieuwe stelsel krijgt iedere werknemer en gepensioneerde zijn eigen individuele pensioenpotje. Je stort het vol tijdens je werkende leven en soupeert het op als je met pensioen gaat. Het pensioenfonds belegt het vermogen ondertussen, om het zo te laten groeien.

Dit systeem maakt het mogelijk om sneller pensioenverhogingen te kunnen doorvoeren als het goed gaat met de economie, al neemt de kans op een verlaging ook toe als het slechter gaat. Pensioenfondsen krijgen wel de mogelijkheid om eventuele tegenvallers, zoals een beurskrach of recessie, op te vangen met noodbuffers.

3. Hoe gaat dat in het stelsel waar we nu vanaf willen?

Per pensioenfonds zit nu nog iedereen, van jonge werknemers tot gepensioneerden, samen in één grote pensioenpot met zijn geld. Wil de ene groep een keer iets extra, dan gaat dat dus altijd ten

koste van de andere leeftijdsgroepen.

Een pensioenverhoging voor gepensioneerden? Dan blijft er minder geld over voor jongeren. Een lagere werknemerspremie voor werknemers? Dan is er minder ruimte voor pensioenverhoging voor de ouderen. Dat soort generatieconflicten zouden in het nieuwe stelsel verleden tijd moeten zijn.

4. Maar hoe komt het dat nog niet iedereen enthousiast is voor dat nieuwe pensioen?

Bezorgde werknemers en gepensioneerden spreken wel van een 'casinopensioen': nu de maandelijkse uitkering sneller kan meebewegen met de stand van de economie, zou je niet zeker meer zijn van wat je krijgt.

Voorstanders van het nieuwe stelsel zeggen dat het oude stelsel net zo goed onzeker was. Want op papier kreeg iedereen een harde belofte over zijn pensioenuitkering maar door de strenge regels uit het oude stelsel dreigden pensioenfondsen sinds de financiële crisis regelmatig te moeten snoeien in die uitkeringen, iets wat af en toe ook gebeurde.

5. En wat kunnen we nu concluderen bij de eerste drie fondsen die als eerste overstappen? Loopt het zoals verwacht?

Vanuit de media vernemen we dat het niet helemaal zonder horten of stoten gaat. Vorige week meldde verantwoordelijk staatssecretaris Tjebbe van Oostenbruggen dat er onvoorziene problemen zijn bij mensen met een bijzondere pensioenvoorziening, zoals een pre-pensioen, overbruggingspensioen of wezenpensioen. Dat wil hij volgend jaar met terugwerkende kracht oplossen.

Ondertussen heeft ook de eerste rechtszaak gediend die veel media aandacht kreeg, nl. van een gepensioneerde die vindt dat het Beroepsfonds voor Loodsen hem te weinig tijd gaf om zich voor te bereiden op zijn nieuwe financiële situatie vanaf januari 2025. Hij gaf aan dat dat slechts één maand van te voren was en dat vond hij kort dag. Inmiddels is er ook een uitspraak, zie kader op pag 14.

Zoals u weet is coalitiepartij NSC voor meer individuele inspraak van deelnemers, juist om meer rechtszaken te voorkomen als het gros van de Nederlanders de komende jaren overstapt op het nieuwe stelsel.

6. De meeste gepensioneerden blijven volgend jaar dus nog in het oude stelsel, hoe ziet hun pensioen er vanaf januari 2025 dan uit?

De Pensioenfederatie maakte onlangs bekend dat er niet veel verbetering blijkt te zijn, maar een aantal grote fondsen, zoals zorgfonds PFZW en metaalfonds PMT indexeren helemaal niets. Bij ambtenarenfonds ABP, het grootste van Nederland, gaat het om een verhoging van 1,8 %.

Noot: De inflatie in de relevante periode, tussen oktober 2023 en oktober 2024, was hoger: 3,5 %.

GEEN UITSTEL VOOR DEELNEMER PENSIOENFONDS DIE LATER WIL 'INVAREN'

De rechtbank Rotterdam heeft op 27 december 2024 in een kort geding besloten dat een gepensioneerd loods van Beroepspensioenfonds Loodsen geen uitstel krijgt van de op 1 januari 2025 geplande overstap naar het nieuwe pensioenstelsel (invaren). Betrokkene wilde niet één maand, vanaf begin december 2024, maar drie maanden om zich daarop voor te bereiden.

Gedaagde Beroepspensioenfonds Loodsen heeft gekozen voor invaren op 1 januari 2025. Eiser wil minstens tot maart de tijd om goed beeld te krijgen van de gevolgen. Zo wil hij de gemaakte berekeningen door het pensioenfonds goed kunnen controleren. Volgens het fonds krijgt de gepensioneerd hier nu al voldoende tijd voor.

Een maand is kort. In een recent ontwerpbesluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt een maand wel voldoende gevonden. Ook de Autoriteit Financiële Markten (AFM) vindt dat. Eiser heeft begin december een prognose van zijn nieuwe situatie in 2025 ontvangen. Zijn pensioen wordt naar verwachting met 8% verhoogd. Hij hoeft dus niet zijn uitgaven aan te passen aan een lager pensioen. Alles bij elkaar is één maand in dit geval kort, maar het is niet evident dat dit te kort is.

Omdat niet evident is dat de termijn te kort is, hecht de rechter veel waarde aan een belangenafweging. Die valt uit in het nadeel van de gepensioneerd loods. De gevolgen van uitstel voor het pensioenfonds wegen volgens de rechter zwaarder dan die van eiser.

Het fonds heeft aangekondigd dat als zij moet uitstellen voor één gepensioneerd, dat zij dit ook voor de overige deelnemers en gepensioneerden zal gaan doen. Andere gepensioneerden krijgen dus ook de toegezegde verhoging (voorlopig) niet. Bovendien kost collectief uitstel waarschijnlijk veel geld.

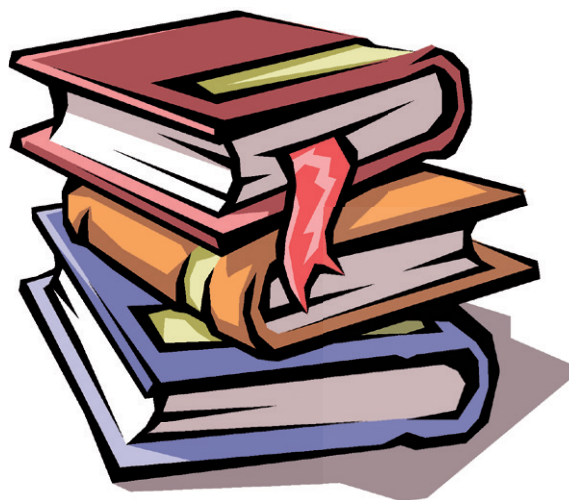
Gedaagde heeft op zitting gezegd dat dit in de tonnen zal lopen, mogelijk meer. Het fonds is relatief klein. De kosten komen indirect terecht bij alle deelnemers en gepensioneerden. Het belang van eiser om de prognose nu te kunnen controleren weegt daar niet tegenop, aldus de rechtbank

(Bron: ECLI:NL:RBROT:2024:13102)



De Vakbond voor
IEDEREEN
in **LIMBURG!**

Voor u gelezen



Bron: www.rijksoverheid.nl

NIEUWE WETTEN EN REGELINGEN PER 1 JANUARI 2025

Met ingang van het nieuwe jaar gaan nieuwe wetten en regels in of treden hier veranderingen in op. De redactie van Vizier zet de belangrijkste voor u op een rij.

WERK EN INKOMEN

Minimumloonbedragen omhoog

Vanaf 1 januari 2025 gaan de minimumloonbedragen per uur omhoog, zie meer hierover ook op pagina 7.

Gewijzigde uitkeringsbedragen

Op 1 januari 2025 wordt het bedrag van een aantal uitkeringen verhoogd. Het gaat om de Participatiewetuitkeringen (bijstand), IOW, IOAW, AOW, ANW, Wezenuitkering, Wajong, WW, WIA, WAO, Ziektewet en Toeslagenwet, zie meer hierover in de Special op pagina 7, 8 en 9.

AOW-leeftijd blijft 67 jaar

In 2025 blijft de AOW-leeftijd 67 jaar.

De AOW-leeftijd moet 5 jaar van tevoren zijn vastgesteld, zodat mensen weten waar ze aan toe zijn. Dat staat in de Algemene Ouderdomswet. Daarin staat ook hoe de AOW-leeftijd wordt berekend (AOW, artikel 7a, lid 2). Als de AOW-leeftijd eenmaal is vastgesteld kan deze niet meer gewijzigd worden.

De AOW-leeftijd volgt uit de levensverwachting die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) jaarlijks publiceert. In 2030 leven 65-jarigen gemiddeld nog 20,96 jaar volgens het CBS.

AOW-leeftijden 2024-2030

Jaar	De AOW-leeftijd	
2024	67 jaar	2028 67 jaar en 3 maanden
2025	67 jaar	2029 67 jaar en 3 maanden
2026	67 jaar	2030 67 jaar en 3 maanden
2027	67 jaar	

Wijzigingen lage-inkomensvoordeel

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) dat werkgevers krijgen voor mensen met een laag inkomen vervalt per 1 januari 2025.

Wijziging loonkostenvoordeel oudere werknemers

Voor oudere werknemers met een dienstbetrekking vanaf

1 januari 2024 wordt het loonkostenvoordeel per 1 januari 2025 verlaagd en per 1 januari 2026 afgeschaft.

Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het loonkostenvoordeel gewoon gelden.

Taaleis voor de kinderopvang

Vanaf 1 januari 2025 geldt een taaleis voor pedagogisch medewerkers in de kinderopvang.

Transitievergoeding verhoogd

Per 1 januari 2025 wordt de transitievergoeding bij ontslag verhoogd tot maximaal € 98.000, zie ook pagina 9.

ZORG EN GEZONDHEID

Veranderingen in basispakket zorgverzekering

Per 1 januari 2025 wijzigt het basispakket.

Er zijn 4 wijzigingen in het basispakket:

1. Oefentherapie voor mensen met ernstige reumatoïde artritis vergoed

Wordt u ernstig beperkt in uw dagelijks leven door zware reumatoïde artritis? Dan krijgt u vanaf 2025 oefentherapie vergoed vanuit het basispakket. Uit onderzoek blijkt dat de therapie goed werkt en daarom krijgt u vanaf de eerste behandeling alle behandelingen vergoed vanuit het basispakket. De vergoeding geldt alleen voor mensen met ernstig functionele beperkingen. Voor deze zorg kunt u naar een fysiotherapeut of naar een oefentherapeut.

2. Oefentherapie bij COPD vergoed, zonder maximum aantal behandelingen

Heeft u COPD in fase 2 of hoger? Dan krijgt u vanaf 2025 alle behandelingen voor oefentherapie vergoed vanuit het basispakket. U krijgt de oefentherapie vanaf de eerste behandeling vergoed en er is geen maximum aantal behandelingen meer. Voor deze zorg kunt u naar een fysiotherapeut of naar een oefentherapeut.

Als u COPD in fase 1 heeft, dan krijgt u geen oefentherapie vergoed vanuit het basispakket.

Tot en met 2024 geldt er een maximum aantal behandelingen, afhankelijk van de ernst van uw COPD.

3. Revalidatie voor ouderen vaker vergoed

Vanaf 2025 wordt revalidatie voor ouderen (geriatrie revalidatie) vaker vergoed vanuit het basispakket. Zo vervalt de voorwaarde dat u eerst in een ziekenhuis moet hebben gelegen. En ook kunt u vanaf 2025 meteen thuis starten met revalideren. Een specialist ouderengeneeskunde beoordeelt of geriatrie revalidatie de best passende zorg is voor u.

4. Codeïne alleen nog vergoed bij chronische diarree

Heeft u last van vaak terugkerende diarree of al meer dan 15 dagen aaneengesloten diarree? En werken medicijnen met loperamide onvoldoende of mag u deze medicijnen niet gebruiken? Dan kunt u een behandeling met codeïne vanuit uw basispakket

vergoed krijgen. U krijgt vanaf 2025 vanuit het basispakket geen vergoeding meer voor het gebruik van codeïne tegen hoest, pijn of acute diarree. Het is namelijk niet bewezen dat codeïne tegen deze klachten werkt, terwijl het wel bijwerkingen kan geven. In de richtlijnen van Nederlandse artsen wordt codeïne daarom niet aangeraden als behandeling van deze klachten.

De hoogte van het eigen risico blijft € 385. En de eigen bijdrage voor geneesmiddelen blijft maximaal € 250.

Hogere eigen bijdrage Wmo

Wie Wmo-hulp van de gemeente krijgt moet een eigen bijdrage per maand betalen: het abonnementstarief. Dat bedrag gaat per 1 januari 2025 omhoog van € 20,60 naar € 21,00 per maand.

Pgb op maat

Vanaf 2025 krijgt iedereen binnen de Wet langdurige zorg (Wlz) een persoonsgebonden budget (pgb) op maat. Bij pgb op maat kijkt het zorgkantoor samen met de aanvrager naar iemands zorgvraag. En daarna welk budget daarbij past. Pgb op maat vervangt het automatische basisbedrag dat aanvragers eerder kregen.

FAMILIE EN GEZIN

Hogere vergoeding pleegzorg

Als pleegouder kunt u een vergoeding krijgen voor de kosten van de verzorging en opvoeding van uw pleegkind. U vraagt deze pleegvergoeding aan bij de organisatie die het kind bij u plaatst. Deze organisatie keert de vergoeding ook uit. In 2025 gaat de vergoeding voor pleegkinderen met 3,7% omhoog.

Verhoging van alimentatie

Elk jaar verhoogt de overheid de alimentatiebedragen met een bepaald percentage.

Vanaf 1 januari 2025 moet u 6,5% meer alimentatie betalen.

Kosten voor paspoort en identiteitskaart gaan omhoog

De maximale kosten voor reisdocumenten gaan omhoog.

Een **paspoort** kost in 2025 maximaal:

€ 86,85 voor wie 18 jaar of ouder is;

€ 65,70 voor wie 17 jaar of jonger is.

Een **identiteitskaart** kost in 2025 maximaal: € 78,50 voor wie 18 jaar of ouder is;

€ 42,35 voor wie 17 jaar of jonger is.

Kinderbijslag, kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget omhoog

Ouders krijgen hogere vergoedingen als bijdrage in de kosten voor kinderen. Het gaat om de kinderopvangtoeslag, kinderbijslag en kindgebondenbudget.

WONEN EN LEEFOMGEVING

Nationale Hypotheek Garantie

Wilt u uw huis kopen met Nationale Hypotheek Garantie (NHG), dan is per 1 januari 2025 is € 450.000 de NHG-grens. Investeert u in energiebesparende voorzieningen? Dan stijgt de NHG-kostengrens naar maximaal € 477.000. De eenmalige premie voor het afsluiten van een hypotheek met NHG daalt van 0,6% in 2024 naar 0,4% in 2025.

Verhoging inkomensgrens sociale huurwoning

De inkomensgrenzen voor de toewijzing van sociale huurwoningen worden jaarlijks geïndexeerd. Per 1 januari 2025 is de maximale inkomensgrens:

€ 49.669 voor eenpersoonshuishoudens;
€ 54.847 voor meerpersoonshuishoudens.

De maximale huurverhoging vanaf 1 januari 2025 is bekend, zie ook meer hierover op de volgende link: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/veranderingen/vraag-en-antwoord/wat-is-de-maximale-huurverhoging-in-2025>.

Vrijesectorwoningen

Vanaf 1 januari 2025 mag de huur van woningen in de vrije sector en voor ligplaatsen voor woonboten met maximaal 4,1% omhoog.

Woningen in middenhuur

Vanaf 1 januari 2025 mag de huur van woningen in de middenhuur met maximaal 7,7% omhoog. De huurprijs van middenhuurwoningen mag niet hoger worden dan de **maximale huurprijs-grens die hoort bij het puntenaantal van de woning**.

Onder middenhuur vallen woningen met een huurcontract afgesloten op 1 juli 2024 of later.

Dit gaat om woningen met een beginhuurprijs tussen € 879,66 en € 1157,96 per maand in 2024 of met een beginhuurprijs tussen € 900,07 en € 1184,83 in 2025.

Sociale huurwoningen

Vanaf 1 juli 2025 mag de huur van woningen in het sociale segment met maximaal 5% stijgen. Maar het kan ook meer zijn. Dat is afhankelijk van hoe hoog de huurprijs nu is of van het inkomen van de huurder. Ook mag de huur van kamers, woonwagens en standplaatsen vanaf 1 juli 2025 met maximaal 5,0% stijgen.

Vrijstelling van overdrachtsbelasting aangepast

Huizenkopers tussen 18 en 35 jaar betalen in 2025 geen overdrachtsbelasting voor een woning van maximaal € 525.000.



ENERGIE, KLIMAAT EN MILIEU

Subsidie voor verduurzaming kleinere woningen

In 2025 komen eigenaren van een kleinere woning in aanmerking voor de ISDE-subsidie. Dat is de subsidie om een woonhuis te isoleren en verduurzamen. In 2025 kunnen woningeigenaren meer subsidie krijgen voor glasisolatie. Ze mogen de subsidie voor glas ook in 2 keer aanvragen.

Bpm op personenauto's in 2025 omhoog

Het kabinet wil vanaf 1 januari 2025 het vaste deel van de bpm verhogen met ongeveer € 200. Afhankelijk van de inflatie past het kabinet dit bedrag nog aan. Het variabele deel van de bpm verandert niet. Dit is het deel dat afhangt van de CO₂-uitstoot van de personenauto.

Brandstofaccijns blijft hetzelfde als in 2024

De accijnstarieven op benzine, LPG en diesel blijven in 2025 gelijk aan de tarieven in 2024. Daarmee blijft de accijns voor een liter benzine € 0,79, voor een liter diesel € 0,52 en voor een liter LPG € 0,19.

ONDERWIJS, CULTUUR EN MEDIA

Tegemoetkoming voor leenstelselstudenten

Vanaf 2025 krijgen oud-studenten die onder het leenstelsel studeerden en geen basisbeurs ontvingen, een tegemoetkoming. Het gaat om studenten die minimaal 12 maanden onder het leenstelsel studeerden en hun diploma binnen 10 jaar haalden.

Wijzigingen bedragen basisbeurs en aanvullende beurs 2025

Van januari tot juli 2025 is de basisbeurs voor thuiswonende studenten € 103,78. Voor uitwonende studenten is dit € 338,68. De aanvullende beurs is € 424,57 voor thuiswonende studenten en € 451,97 voor uitwonende studenten.

Verplichting VOG personeel aanvullend onderwijs

Vanaf 1 januari 2025 moet al het onderwijspersoneel beschikken over een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Dat betekent dat nu ook medewerkers van particulier aanvullend onderwijs over een VOG moeten beschikken. Het gaat specifiek om onderwijspersoneel dat op school of in opdracht van een school werkzaamheden uitvoeren. Zoals bijles, huiswerkbegeleiding, toets- of examentraining. Het schoolbestuur is ervoor verantwoordelijk dat een VOG elk jaar wordt gecontroleerd en bewaard.

Oorlogsarchief voor iedereen in te zien

Het Nationaal Archief maakt in 2025 het oorlogsarchief beter toegankelijk. Met een online namenlijst zijn dossiers makkelijker op te vragen. Later dit jaar wordt het archief ook deels online opengesteld. Het is de bedoeling dat het archief op de langere termijn volledig online openbaar wordt, maar dat kan nu nog niet.

OVERIGE VERANDERINGEN

Geldboetes voor verkeersovertredingen gaan omhoog

Per 1 februari 2025 gaan de geldboetes voor verkeersovertredingen omhoog.

Taxikosten omhoog

Voor taxi's op de opstapmarkt gelden maximumtarieven. Deze tarieven voorkomen dat u als klant te veel moet betalen. In 2025 gaan de taxitarieven omhoog.

Wat zijn de tarieven voor een taxi?

De kosten voor een rit met een straattaxi hangen af van het starttarief. En van de afstand en de duur van de rit. Voor taxi's op de opstapmarkt geldt voor al deze onderdelen een maximumtarief. Dit tarief voorkomt dat u als klant te veel moet betalen.

Tarieven gebruik taxi

Een taxibedrijf of -chauffeur stelt zelf de tarieven vast. Hij moet deze melden op de tariefkaart in de taxi. Voor taxi's op de opstapmarkt mogen de tarieven niet hoger zijn dan de maximumtarieven. Voorbeelden van de opstapmarkt zijn taxi's op standplaatsen of een taxi aanhouden op straat.

Tabel: maximumtarieven taxi 2025

Soort taxivervoer	Maximum starttarief	Maximum starttarief	Maximum tijdtarief (p. min.)
Personenauto (max. 4 pers.)	€ 4,15	€ 3,05	€ 0,50
Busje (5 tot 8 pers.)	€ 8,44	€ 3,85	€ 0,57

Rekenvoorbeeld kosten van een taxirit

Stel, u maakt met een personenauto een rit van 7 kilometer die 15 minuten duurt. Als de taxivervoerder de maximum tarieven zou gebruiken, dan zou deze rit kosten:

- starttarief € 4,15
- kilometertarief $7 \times € 3,05 = € 21,35$
- tijdtarief $15 \times € 0,50 = € 7,50$

In totaal is dat € 33,00

Vertraging tijdens de taxirit

De kosten van een vertraging tijdens de taxirit worden eerlijk verdeeld tussen het taxibedrijf en de klant. Als u in de file komt, moet u dus meer betalen. Gaat de rit heel snel, dan bent u juist goedkoper uit.

Wachttarief taxi

De chauffeur kan een wachttarief rekenen als u dit heeft afgesproken voordat de taxirit is begonnen. Het wachttarief geldt bijvoorbeeld als de taxichauffeur moet wachten als de vergadering van zijn passagier uitloopt. Het wachttarief is € 57,20 per uur.

Kosten taxi vergelijken

De tarieven staan op een tariefkaart. Deze is achter 1 van de ramen van de taxi geplakt. De kaart moet goed leesbaar zijn. Zowel aan de binnenkant als aan de buitenkant van de taxi. Zo kunt u de kosten van de taxi's vergelijken.

Vaste ritprijs

Een taxichauffeur mag u een vaste ritprijs aanbieden. Ook mag hij voor extra diensten een toeslag rekenen. Bijvoorbeeld om uw koffers te tillen. U moet de vaste prijs of toeslag afspreken voordat de taxirit is begonnen.

TEGEMOETKOMING VOOR GROEP HUISHOUDENS ONDER BESTAANSMINIMUM

Ruim 6000 huishoudens komen door een samenloop van regelingen onbedoeld onder het bestaansminimum terecht. Zij krijgen de komende jaren een vaste tegemoetkoming van hun gemeente. Staatssecretaris Jurgen Nobel (Participatie en Integratie) heeft de tegemoetkoming voor 2025 vastgesteld.

De Eerste Kamer heeft op 10 december 2024 ingestemd met de Wet tijdelijke regeling alleenverdienersproblematiek. Deze ondersteunt huishoudens waarbij een van beide partners een UWV-uit-

kering heeft en de andere partner geen of weinig inkomen. Door verschillende overheidsregelingen die tegen elkaar inwerken, ontvangen zij minder toeslagen dan een vergelijkbaar (echt)paar met een bijstandsuitkering. Hierdoor houden zij te weinig geld over.

De betreffende huishoudens krijgen in het kader van de regeling een bedrag van € 1000 uitgekeerd voor 2025. De hoogte van de tegemoetkoming is zo bepaald dat deze naar verwachting toereikend zal zijn voor meer dan 95% van de geraakte huishoudens. De hoogte wordt voor ieder jaar dat de regeling loopt apart vastgesteld. Huishoudens met een groter tekort kunnen terecht bij de gemeente voor aanvullende bijzondere bijstand.

Gemeenten keren de tegemoetkoming aan veel van de betreffende huishoudens automatisch uit, op basis van een lijst van de Belastingdienst. Deze huishoudens hoeven dus niet zelf een aanvraag in te dienen. Huishoudens die te maken hebben met deze problematiek, maar niet benaderd worden door de gemeente, kunnen zelf een aanvraag indienen bij hun gemeente. De VNG en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ondersteunen gemeenten bij de uitvoering van de tijdelijke regeling.

AANTAL WW-UITKERINGEN NERGENS IN LIMBURG ZO SNEL GESTEGEN ALS IN HEERLEN

De banenmotor in Heerlen heeft het afgelopen jaar behoorlijk gehaperd. Nergens in Limburg is het aantal mensen met een werkloosheidsuitkering sneller gestegen dan hier, blijkt uit cijfers die uitkeringsinstantie UWV op 16 januari jl. heeft gepubliceerd.

In totaal kregen 1272 mensen hier in december een WW-uitkering, oftewel 2,9% van de beroepsbevolking. Dat is ook meteen het hoogste percentage van heel Nederland.

Een jaar geleden telde Heerlen nog 1026 WW'ers, oftewel 2,3% van de beroepsbevolking. Het WW-percentage in Heerlen is in een jaar tijd dus met 0,6 procentpunt gestegen. Landelijk ging het WW-aandeel met 0,1 procentpunt omhoog.

Dat alles bij elkaar is nog altijd minder dan 175.000 mensen in Nederland een WW-uitkering ontvangen, is een meevaller, zegt arbeidsmarktdeskundige Rob Witjes van het UWV. Het zijn er wel ongeveer 14.000 meer dan een jaar geleden, maar in eerdere prognoses ging de uitkeringsinstantie nog uit van 185.000 WW'ers aan het eind van 2024.

Dat het aantal WW-uitkeringen zo beperkt blijft — ook de totale werkloosheid is heel 2024 ruim onder de 4% gebleven — verklaart Witjes door de nog altijd krappe arbeidsmarkt. Al drie jaar zijn er meer vacatures dan werklozen, dus wie zijn baan kwijtraakt kan vaak snel iets nieuws vinden.

De Vereniging Nederlandse Gemeenten heeft aan de hand van een reeks aan indicatoren bepaald welke vijftien gemeenten in Nederland qua bevolkingsopbouw en welvaartsniveau het meest op Heerlen lijken. Dat zijn, op volgorde van vergelijkbaarheid, Brunssum, Kerkrade, Emmen, Eemsdelta, Stadskanaal, Pekela, Oldambt, Doesburg, Harlingen, Landgraaf, Midden-Groningen, Veendam, Sittard-Geleen, Vliссingen en Vaals. Op basis van UWV-gegevens hebben wij vervolgens een gemiddeld WW-percentage voor die vijftien gemeenten uitgerekend

Bron: AD 16-01-2025

25-jarige jubilarissen februari 2025

A.J. Hanneman uit Kerkrade
R. Lemmens-Schoonens uit Beek
A.C.H. Simons uit Brunssum
H.C. Smeijsters-Verheijen uit Stein

40-jarige jubilarissen februari 2025

M.B. Ait Abbou uit Heerlen
G.H.P. Dörenberg uit Heerlen
F.W.O. Krause uit Echt

50-jarige jubilarissen februari 2025

M.J. Kivits uit Kerkrade
M.A.A. Smits uit Heerlen

25-jarige jubilarissen maart 2025

R.A. Bijlsma-Berger uit Heerlen
J.W.H. van de Bult uit Brunssum
P.G. Crutzen uit Voerendaal
S.E.N. Hartkamp uit Echt
N.E.A. Huinck uit Voerendaal
F.J. Janssen uit Kerkrade
J.J.J.G. Janssen uit Kerkrade
L.J.B. Krings uit Kerkrade
C. Pustjens-van de Laar uit Schinnen
C.P. Snijders uit Landgraaf
L.M. Tap uit Heerlen
R.J.M. Vaessen uit Simpelveld

40-jarige jubilarissen maart 2025

J.T.C. Dingena-v.d. Wetering uit Kerkrade
J.M. Jongasma uit Brunssum

25-jarige jubilarissen april 2025

A.A.G. Crutzer-Appeldoorn uit Kerkrade
B.M. Kars uit Kerkrade
A.J.M. Knops uit Kerkrade
A.J. Krijthe-de Graaff uit Kerkrade
F.R.J. Laumen uit Linne
M.M.J.H. Laumen-Golsteyn uit Linne
M. Lohr uit Geleen
M.C.L. Redding uit Heerlen
S.K. Redding-Roolant uit Heerlen
H.A.N. Schoonbrood uit Wittem
A.M.M. Verkooijen uit Brunssum

40-jarige jubilarissen april 2025

F.J.D. van Dam uit Born
R.M.J. Hermkens uit Heerlen
R.J.W. Hundscheid uit Nuth
V.M.H. Hutten uit Sittard
A.J.J. Maes uit Elsloo
J.H.J. Mevissen uit Geleen
H.H.M. Peters uit Middelburg

25-jarige jubilarissen mei 2025

M.F.J.M. Ackermans-Hundscheidt uit Kerkrade
J.P. Bijsmans uit Voerendaal
M.M.L.H. Duisings uit Sittard
J.F. Goosen uit Schimmert
M. de Groot uit Brunssum
D.J. Greif Brawer uit Stein
M.L.J. Holtslag uit Heerlen
J.A.G. Janssen uit Kerkrade
M.L.G. Janssen uit Kerkrade
B.M.J. Jorissen-Schwanen uit Simpelveld
G. Minten-Klee uit Kerkrade
N. Ozdemir uit Roermond
C. Piepot uit Brunssum
M.H.A.J.M. Salden uit Elsloo
J.G. Stel uit Echt
R.A. Stel-Verstappen uit Echt
K.J.W. Vleugels uit Simpelveld

40-jarige jubilaris mei 2025

J.H. Viehoff uit Kerkrade

50-jarige jubilarissen mei 2025

J.H. van Aubel uit Voerendaal
A.M.J.E. Schoffelen-Montulet uit Eys
H. Tipker-Veldhuis uit Heerlen

Overleden

Op 28 augustus 2024 overleed in de leeftijd van 87 jaar ons bondslid mevrouw M. Doveren-Offermans uit Landgraaf

Op 28 november 2024 overleed in de leeftijd van 64 jaar ons bondslid mevrouw A.M.J. Moulen-Biemans uit Kerkrade

Op 4 december 2024 overleed in de leeftijd van 63 jaar ons bondslid mevrouw H.T.H. Courbois uit Nuth

Op 10 december 2024 overleed in de leeftijd van 61 jaar ons bondslid de heer S.P. Roemers uit Echt

Op 17 december 2024 overleed in de leeftijd van 74 jaar ons bondslid mevrouw C.H.M. Soeters-Witteveen uit Sittard

Op 24 december 2024 overleed in de leeftijd van 53 jaar ons bondslid mevrouw S. Alarm uit Kerkrade

Op 26 december 2024 overleed in de leeftijd van 53 jaar ons bondslid de heer F. Düren uit Bunde

Wij bedanken de overleden vrienden voor hun trouw aan onze organisatie en wensen hun familie veel sterkte toe!

25-jarige jubilarissen juni 2025

A.H.I. Bouwmeester uit Heerlen
A.H.A. van Glabbeek uit Vaals
W.A.H. van der Kaa uit Sittard
J. Kok uit Schinveld
S.S. Kok-Poelstra uit Schinveld
W.C.J.P.M. Ophelders uit Born

40-jarige jubilarissen juni 2025

W.J.J.M. Gerrist uit Heerlen
J.R. Hanssen uit Heerlen
A.G. Rohs uit Heerlen

50-jarige jubilaris juni 2025

L.L. Hribar uit Heerlen
H.J. Spelthaen uit Bocholtz

Namens het Hoofdbestuur wensen wij al onze jubilarissen van harte proficiat!

Colofon

Redactie:

F. Bronneberg, R. Breuls en H. Jacobs

Hoofdredactie:

I. Kandhai

Eindredactie:

J. Hurxkens en I. Kandhai.

Foto's: Pixabay en I. Kandhai.

Redactie-adres:

Valkenburgerweg 75,
6419 AP Heerlen,
Tel.: 045-5719955,
Email: balie@vakbondabw.nl,
Internet: www.vakbondabw.nl.

Grafische verzorging:

Lay-out: Drukkerij Knoop, Venlo

Vakbond ABW - ISSN 0166-2783

Aanmeldingsformulier



Ik wil graag een

- individueel lidmaatschap.
- een gezinslidmaatschap en gezinscontributie.
Voor elk gezinslid s.v.p. een apart formulier invullen.
- exemplaar van de statuten ontvangen.
- exemplaar van het juridisch reglement ontvangen.

Ik word lid van Vakbond ABW per eerste van de maand en verleen tot wederopzegging machtiging om van mijn rekening af te schrijven de bedragen, die ik volgens de geldende contributieregeling verschuldigd zal zijn.

Opsturen
in een envelop naar:
Vakbond ABW
Antwoordnummer 113
6400 VB Heerlen
(postzegel niet nodig)

■ **Naam en voorletters:**

Straat en huisnummer:

Postcode en plaats:

Telefoon vast:

Telefoon mobiel:

E-mail:

Geboortedatum: Man / Vrouw*

BSN (=sofinummer):

■ **Werkzaam bij:**

Straat en huisnummer:

Postcode en plaats:

Aard van het bedrijf:

Telefoon werk: Fax:

Werknr./stamnr.:

■ **Soort uitkering:**

Uitkeringsnr.:

■ **Mijn iban-nummer:**

■ **Ondertekening:**

Plaats: Datum:

Handtekening:

Let op: elke vraag altijd invullen!!!

Deze aanmelding werd opgenomen door:

Naam en voorletters van de werver:

Straat en huisnummer:

Postcode en plaats:

Bondsnummer:

(Deze strook niet invullen)

Bondsnummer:

Bedr. code:

Bondsgroep:

Bedrag:

bet. w.:

Lid v.a.:

Bondsnummer werver:

Contributie per 01-01-2023

23 jaar en ouder	€ 15,-	
21 en 22 jaar	€ 13,50	
t/m 20 jaar	€ 11,-	
Gezinscontributie (voor 2 personen)		€ 22,-
(voor ieder volgend inwonend gezinslid)		€ 9,75
AOW-gerechtigde leeftijd		€ 11,-
Twee leden met AOW-gerechtigde leeftijd		€ 17,-
Vrijwillige klasse		

Uiteraard staat het ieder lid vrij om méér contributie te betalen.

[*doorhalen wat niet van toepassing is.]