



Een periodieke uitgave van uw vakbond.

Landelijke Belangen Vereniging

LBV visie, 1 - 2009



U ziet het goed:

LBV visie is in een nieuw jasje gestoken! Kijk snel en laat weten wat u ervan vindt via lbv@lbv.nl of stuur een brief.

In deze uitgave:

LBV treedt toe tot SFU pag.3

Artikel LBV in fondsen pag.4

CAO Nieuws pag.6-7

Belastingaangifte pag.8-9

Aangepaste WW-premie per 1 januari 2009 pag.10-11

→ Voorwoord

Zoals u kunt zien is de Visie in een 'nieuw jasje' gestoken. Er is gekozen voor een nieuwe lay-out en een iets andere indeling. We zijn zeer benieuwd naar uw mening en zouden het leuk vinden als u ons laat weten hoe de nieuwe Visie u bevalt!

Velen van u hebben in januari de eerste loonstrook van het nieuwe jaar ontvangen. De meeste mensen zijn er in het nieuwe jaar netto op voor uit gegaan. De WW-premie is namelijk afgeschaft en dat betekent dat werknemers netto iets meer overhouden. Alle beetjes zijn uiteraard meegenomen, maar wanneer ik op televisie zie dat het NIBUD adviseert om dit extra te reserveren voor 'de zware tijden', moet ik toch een beetje lachen. Ik wil niet ondankbaar overkomen maar de afschaffing van de WW-premie levert je op jaarbasis toch al snel twee volle tassen met boodschappen op. Ik weet alleen niet of dit genoeg is om 'de zware tijden' door te komen?!

Er is ook slecht nieuws. Waar iedereen al jaren voor heeft gevreesd is in januari werkelijkheid geworden. Het faillissement van de havenpool SHB is uitgesproken. De ellende voor de werknemers van de SHB begon helaas al tijdens de feestdagen in december. De salarissen konden niet geheel worden betaald en het woord faillissement gonsde door de havenpool. Door de jaren heen hebben ze er bij de SHB een potje van gemaakt. Ik wil er niet te veel woorden aan vuil maken, maar onze 'collega vakbond' FNV heeft hier jammer genoeg een heel groot aandeel in gehad! Oud-werknemers van de SHB die via de STIVU-regeling vervroegd zijn uitgetreden zijn ook zwaar gedupeerd door het faillissement. De meeste van hen zien hun inkomen 25 tot 50 procent teruglopen! Uiteraard zal LBV al haar leden op iedere mogelijke manier bijstaan die door het faillissement van de SHB zijn geraakt.

Tot slot het volgende. Vorig jaar hebben onze CAO-onderhandelaren en onze juristen hun handen vol gehad aan verschillende dispensatieprocedures. Doordat de vorige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer De Geus, vlak voor zijn afscheid 'nog even snel' de regels had veranderd die betrekking hadden op het toetsingskader AVV, ontstonden er voor LBV en haar contractpartners problemen. Door de veranderde regels is het tegenwoordig nog moeilijker geworden om te worden gedispenseerd van algemeen verbindend verklaarde CAO's. De nieuwe minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven dat 'het nieuwe toetsingskader AVV' dit jaar zal worden geëvalueerd. LBV gaat er van uit dat zij in de evaluatie zal worden betrokken. Uiteraard zal LBV er alles aan doen om de minister er van te overtuigen dat de gestelde criteria voor het huidige toetsingskader AVV, onduidelijk zijn en de contractsvrijheid van partijen in gevaar brengen.

Voor nu wens ik u veel leesplezier in de nieuwe Visie!

Annet Dolman

Voorzitter

→ Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
STREVELSWEG 700/612
3083 AS Rotterdam
Tel. : 010-4818011
Fax : 010-4818211

Regiokantoor Midden-Brabant
Stadhuisplein 344 E
5038 TH Tilburg
Tel. : 013-5802628
Fax : 013-5802629

Regiokantoor West-Brabant
Fluwijnberg 117
4708 CA Roosendaal
Tel. : 0165-566045
Fax : 0165-562554

E-mail : lbv@lbv.nl
Internet : www.lbv.nl

Redactie

Bastiaan Poot

Productie & Realisatie

Aardenwerk Reclame & Marketing B.V.
, Schiedam

Auteursrecht LBV. Het overnemen en/of vernieuwvuldigen van delen of hele artikelen als bedoeld in artikel 15 van de auteurswet is slechts geoorloofd na schriftelijke toestemming van de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die eventueel onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

LBV treedt officieel toe tot SFU



Per 1 april 2009 treedt LBV officieel toe tot het Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (SFU) en de daarbij behorende stichtingen door de nieuwe SFU-CAO mede te ondertekenen. Overigens maakt LBV sinds het begin van 2008 al statutair deel uit van SFU en de daarbij behorende stichtingen. Het bestuur van LBV onderschrijft het belang van de SFU teneinde nauwer samen te werken met alle partijen aan een beter functionerende uitzendbranche. Door onze deelname kan LBV de belangen van haar leden werkzaam in deze branche beter vertegenwoordigen.

De SFU ziet erop toe dat uitzendondernemingen zich houden aan beide uitzend-CAO's en dat de scholing alsmede de arbeidsomstandigheden van de uitzendkrachten in de uitzendbranche goed worden geregeld. Hiermee kan worden voorkomen dat er oneerlijke concurrentie van kwaadwillende uitzendondernemingen ontstaat. Namens LBV neemt mevrouw Annet Dolman, voorzitter van LBV deel aan SFU.

Om de doelstellingen van SFU te bereiken, heeft SFU drie stichtingen te weten: de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU), de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) en de Stichting Arbo Flexbranche (STAF). In elk van deze drie stichtingen zit een vertegenwoordiger van LBV.

SNCU

In de SNCU wordt LBV vertegenwoordigd door Bastiaan Poot. De SNCU streeft de volgende doelen na:

Het geven van voorlichting en informatie aan opdrachtgevers, uitzendkrachten en uitzendondernemingen over voorschriften uit de CAO's voor Uitzendkrachten en de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche. Het bevorderen van en toezien op de naleving van de CAO's voor Uitzendkrachten en de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche en de daarin geldende arbeidsvoorwaarden. Heeft u een klacht over een uitzendbureau dan kunt u natuurlijk altijd contact opnemen met LBV of u kunt uw klacht melden op: www.sncu.nl.

STOOF

In STOOF wordt LBV vertegenwoordigd door Marco Stavinga. STOOF adviseert, stimuleert en financiert deels de opleiding en ontwikkeling van uitzendkrachten en vaste medewerkers. Alle uitzendondernemingen in Nederland, ABU-leden, NBBU-leden of ongebonden uitzendondernemingen kunnen zich wenden tot STOOF en kunnen daar terecht voor:

- Pilotprojecten op het terrein van opleiden en ontwikkelen,
- Workshops, trainingen en voorlichtingsbijeenkomsten om de uitzendbranche kennis bij te brengen over de kansen en drempels bij het opleiden van uitzendkrachten en vaste medewerkers.
- Contacten met Kenniscentra, andere Opleiding- en Ontwikkelingsfondsen, ROC's en andere opleiders.
- Financiële ondersteuning via het subsidieloket voor ESF-regelingen of andere financiële middelen zoals een Ervaringscertificaat of leer-/werktrajecten.
- Praktische ondersteuning bij het aanvragen van subsidies voor opleiding en ontwikkeling.

STAF

In STAF wordt LBV vertegenwoordigd door Marco Stavinga. STAF maakt zich sterk voor veilig en gezond werken in de uitzendbranche. STAF wil de arbeidsomstandigheden in de uitzendbranche blijvend verbeteren. Om dit doel te bereiken zet STAF al haar kennis en middelen in voor zowel uitzendkrachten als vaste medewerkers om arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid goed vorm te geven. Zo wordt er ondermeer gewerkt aan een aparte arbocatalogus en is er een arbochecklist.

Door toetreding van LBV tot SFU, SNCU, STOOF en STAF kan LBV nog beter de belangen vertegenwoordigen van haar leden die als uitzendkrachten en vaste medewerkers werkzaam zijn in de uitzendbranche. Uiteraard heeft LBV hierbij uw ondersteuning nodig. Meldt misstanden in de uitzendbranche aan LBV, zodat onze vertegenwoordigers deze aan de kaak kunnen stellen om zodoende een gezonde uitzendbranche te realiseren, waarin het prettig werken is en blijft. ■

Marco Stavinga, CAO-onderhandelaar

Wijzigen kantonrechtर्सformule

Per 1 januari 2009 is de kantonsrechtर्सformule gewijzigd. Deze formule wordt gehanteerd bij ontbindingsprocedures voor het bepalen van een eventuele vergoeding. Daarnaast dient deze formule vaak als richtlijn voor het bepalen van een vergoeding bij een beëindigingsovereenkomst.

Tot eind 2008 werd dit gehanteerd: aantal dienstjaren x beloning x correctiefactor. Het aantal dienstjaren werd afgerond op hele dienstjaren. Een half jaar en één dag telde als een heel dienstjaar. Dienstjaren voor het 40ste levensjaar telden mee als 1 dienstjaar tussen de 40 en 50 telden als 1,5 en dienstjaren boven de 50 telden als 2.

Voor de berekening van de beloning wordt nog steeds uitgegaan van het bruto maandsalaris, inclusief vaste en overeengekomen looncomponenten (vakantietoeslag, vaste dertiende maand).

Bij een neutrale ontbinding gold correctiefactor 1. Bij verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever kon de correctiefactor worden verhoogd en bij verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer kon de correctiefactor worden verlaagd.

Bij een ontbinding op verzoek van de werkgever zonder enige verwijtbaarheid is de correctiefactor 1. Bij een ontbinding op verzoek van de werknemer zonder enige verwijtbaarheid, is de correctiefactor 0. Bij verwijtbaarheid aan de zijde van ofwel de werkgever ofwel de werknemer, wordt de ernst hiervan uitgedrukt in de correctiefactor. De overige bijzondere omstandigheden, zoals de financiële positie van de werkgever of de afwijkende arbeidsmarktpositie van de werknemer, worden verdisconteerd in de correctiefactor.

De belangrijkste wijziging in de kantonrechtर्सformule is de berekening van het aantal dienstjaren. Een werknemer die vanaf zijn 25ste tot zijn 35ste in dienst was, kreeg voorheen een vergoeding op basis van 10 dienstjaren. Nu is dit nog maar op basis van 5 dienstjaren. Ook de leeftijdscategorieën 40 tot 45 en 50 tot 55 gaan er op achteruit. ■

De kantonrechtर्सformule anno 2009 kent een andere berekening van het aantal dienstjaren.

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot 35 jaar, tellen voor 0,5
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de 35 en 45, tellen voor 1
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de 45 en 55, tellen voor 1,5
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf 55 jaar, tellen voor 2

Abby McKenna, jurist



CAO onderhandelingen bij Getronics

Op 24 december heeft de directie van Getronics een eindbod gedaan inzake de langsepende CAO onderhandelingen. De partners die zich hiermee bezig houden zijn de contractpartners, de bonden de Unie, CNV en FNV. De vorige CAO liep af in december 2007.

Al die tijd is er niets aan gedaan en daarmee heeft Getronics over de ruggen van zijn werknemers kunnen besparen op de personeelskosten. Het bedrijf wil al jaren aan pay-4-performance doen en heeft een 'leuke' constructie bedacht: een salarisschaal met een begin en een eind, maar absoluut geen treden of periodieken. De beoordelingsystematiek kent 5 waarden (slecht tot uitstekend). Afhankelijk van je beoordeling krijg je wat delen van procenten erbij en ook dat is weer gemaximeerd. Naast deze beloning kent Getronics een variabele beloning. Dit is geen bonus! Dit gekunstelde systeem komt uit de tijd dat er geen geld was voor loonontwikkeling. De bonden hebben het destijds geaccepteerd als uitgestelde betaling van gemiste loonsverhoging. Nu denkt u dat de salarisontwikkeling van 0 tot 100% gaat. Getronics ziet dit anders. Als je 70% van het eindbedrag van een schaal neemt, is dit bij Getronics 100%.... Met deze korte uitleg kunt u de onderstaande systematiek wellicht beter doorgronden.

Wat stelt Getronics voor?

Afgesproken is dat per 1 januari 2009 een structurele verhoging van het salaris wordt uitgevoerd. Dit voor alle medewerkers die vallen onder de CAO en gebaseerd op het functioneren en de relatieve schaalpositie volgens onderstaande matrix.

Verhogingsmatrix per 1 januari 2009

Beoordeling	←70	70-85	85-100	←100	boven max.
1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	1,70%	1,30%	0,90%	0,00%	0,00%
3	3,30%	3,00%	2,60%	1,00%	0,00%
4	4,50%	4,10%	3,10%	1,20%	0,00%
5	5,60%	5,10%	3,60%	1,50%	0,00%

In de praktijk zal dit neerkomen op zo'n 2,6 % voor alle medewerkers die een goede beoordeling hebben en nog niet op 100% van hun schaal zitten. Daarboven wordt het snel minder. Heb je bijvoorbeeld een nieuw functie en vindt jouw manager dat je nog moet verbeteren (niet ondenkbeeldig de eerste 2 jaar), dan krijg je slechts 0,9 tot 1,3 % erbij. Naast deze verkapte bezuinigtactieken heeft Getronics bedacht om twee verschillende salarislijnen te hanteren voor hetzelfde werk. Ben je bijvoorbeeld systeembeheerder bij Consulting dan vindt Getronics dat die mensen meer groeiperspectief geboden moet worden en gaat de schaal daar met 4,4% omhoog. Om dit te kunnen betalen gaat voor diezelfde systeembeheerder bij WMS het perspectief met 5,8% omlaag, zie hieronder schaal 8 als voorbeeld.

CAO	Minimum	100%	Maximum	Verschil
2006-2007	2035	3392	3901	
Consulting	2125	3542	4073	+ 4,4%
Gewoon	1917	3195	3674	- 5,8% !!!

Dit is nodig om de grote instroom van oud-KPNers in Consulting op te vangen en deze mensen niet gelijk weg te jagen door de lage beloningen. Al met al een voorstel om als stemgerechtigd lid van de contractpartners te zeggen:

in de vuilnisbak ermee en stilleggen dat werk! Dan komt de directie vast weer snel bij zinnen en zal een acceptabel voorstel presenteren. ■

Harm Groenendijk, ambassadeur



CAO nieuws januari 2009

Tentoo

(Voorheen Collective Freelance & Flex Payroll Services BV) Partijen bij de ABU-CAO voor uitzendkrachten hebben bezwaar aangetekend tegen de verleende vrijstelling van de CAO voor Tentoo. Dankzij deze vrijstelling mag Tentoo haar eigen CAO hanteren (en is dus niet gebonden aan de ABU-CAO voor Uitzendkrachten). De uitslag van de in oktober 2008 gehouden hoorzitting: LBV en Tentoo zijn wederom in het gelijk gesteld.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft opnieuw geoordeeld dat Tentoo, als payrollonderneming, een unieke positie op de arbeidsmarkt heeft. Daarom moet zij worden gedispenseerd van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten.

LBV en Tentoo zijn uiteraard zeer tevreden met deze beslissing waarbij de door LBV op maat gemaakte afwijkende CAO een prima vervanging blijkt voor de standaard CAO.

DPA

Partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten hebben tegen de verleende vrijstelling van de CAO voor DPA bezwaar aangetekend. Dit bezwaar ligt nu ter behandeling bij de rechter. LBV is met alle partijen in gesprek om te zien of er ook aan andere oplossing kan worden gevonden rondom deze vrijstellingsproblematiek. Liever overleg dan naar de rechter. Wij houden u op de hoogte van de ontwikkelingen!

Van Tilburg Holding BV

De CAO-onderhandelingen tussen LBV en Van Tilburg Holding BV hebben maanden vertraging opgelopen wegens een aantal dispensatieprocedures. Inmiddels heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geoordeeld dat de CAO voor Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf niet van toepassing is op Van Tilburg Holding BV en werkmaatschappijen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is echter van oordeel dat de CAO Carrosseriebedrijf wel van toepassing is op twee van de werkmaatschappijen van Van Tilburg Holding BV. Het is onduidelijk hoe tot dit oordeel is gekomen. LBV en Van Tilburg Holding BV zijn het niet eens met dit oordeel. Daarom hebben wij bezwaar aangetekend. Inmiddels is er

op 20 januari 2009 een hoorzitting geweest. Hierbij hebben LBV en Van Tilburg Holding BV dit bezwaar verduidelijkt. Het bezwaar omvat dat de twee werkmaatschappijen, die onder de CAO Carrosseriebedrijf zouden vallen, anders zijn dan carrosseriebedrijven. En dat klopt. Bij deze twee werkmaatschappijen worden veel werkzaamheden verricht die je in een carrosseriebedrijf niet zult tegenkomen. Daarnaast wordt er in een carrosseriebedrijf werk verricht dat je bij de twee werkmaatschappijen van Van Tilburg Holding BV niet zult tegenkomen.

Juist vanwege de unieke positie die Van Tilburg Holding BV inneemt in de wereld van trucks en trailers is de CAO Carrosseriebedrijf niet toepasbaar. Daarom wil LBV voor Van Tilburg Holding BV en haar werkmaatschappijen een op maat gemaakte CAO. Het ministerie heeft aangegeven dat zij ongeveer zes weken nodig heeft om tot een uitspraak te komen. LBV en Van Tilburg Holding BV zijn van mening dat het opschorten van de CAO-onderhandelingen lang genoeg heeft geduurd. Wij kunnen en willen de uitspraak niet afwachten. Daarom worden de CAO-onderhandelingen opgestart met de bedoeling voor eind februari 2009 een principe-akkoord te bereiken. Dit akkoord kan via een referendum ter stemming worden voorgelegd aan de leden van LBV, werkzaam bij Van Tilburg Holding BV.

Wordragen Beheer BV (Worldchamp)

Naar verwachting zal er in februari 2009 een principe-akkoord worden bereikt voor de nieuwe CAO voor Wordragen Beheer BV. Dit principeakkoord wordt via een referendum ter stemming voorgelegd aan de leden van LBV, werkzaam bij Van Wordragen Beheer BV. In de volgende editie stellen wij u op de hoogte van het eindresultaat.

NBBU- en ABU-CAO voor Uitzendkrachten

Voor het eerst in het 40-jarig bestaan van LBV hebben wij in samenwerking met FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, de Unie en de Internetvakbond, een principeakkoord bereikt voor zowel de NBBU- als de ABU-CAO voor Uitzendkrachten. Dit betekent dat LBV is aangeschoven aan de onderhandelingstafel voor de ABU-CAO voor

Uitzendkrachten. Op hun beurt zijn FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, De Unie en de Internetvakbond aangeschoven aan de onderhandelingstafel voor de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten.

Gezamenlijk is er constructief onderhandeld over beide uitzend-CAO's. De vakbonden zijn tot de conclusie gekomen dat zij, ondanks de bestaande verschillen, goed met elkaar kunnen samenwerken. Een verrassende uitkomst, omdat eerdere pogingen om samen te werken op niets zijn uitgelopen. Met huidige principeakkoorden hebben de vakbonden in de uitzendbranche er voor gekozen samen te werken, in het belang van de uitzendkrachten. De principeakkoorden zijn al ter stemming voorgelegd aan de leden van LBV die als uitzendkracht werkzaam zijn bij een NBBU- dan wel ABU-uitzendbureau. Ze zijn met grote meerderheid van stemmen goedgekeurd. Ook bij de andere vakbonden zijn de principeakkoorden goedgekeurd.

Bovendien gaan de vakbonden niet alleen met elkaar samenwerken op het terrein van de CAO-onderhandelingen. Per 1 april 2009 treedt LBV officieel toe tot het Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (SFU) en de daarbij behorende stichtingen door de nieuwe SFU-CAO mede te ondertekenen. Overigens neemt LBV nu al deel aan SFU en de daarbij behorende stichtingen. Meer daarover leest u in het artikel over de toetreding van LBV tot de stichtingen SFU, SNCU, STOOF en STAF.

SwetsODV

Mogelijk zijn de CAO-onderhandelingen tussen SwetsODV en LBV al rond als u deze Visie leest. Uiteraard zal een dan bereikt principeakkoord ter stemming worden voorgelegd aan leden van LBV, werkzaam bij SwetsODV. Tijdens de lopende CAO-onderhandelingen heeft een vertegenwoordiger van CNV Dienstenbond meegepraat namens de CNV-leden werkzaam bij SwetsODV. Meestemmen over de CAO is alleen mogelijk voor leden van LBV. ■



Maak gebruik van onze belastingsservice!

Ieder jaar stellen wij onze leden in de gelegenheid om gratis van onze belastingsservice gebruik te maken. Dit jaar zal onze belastingsservice op maandag 2 maart van start gaan.

U kunt zich telefonisch (010 - 481 80 11) aanmelden voor het maken van een afspraak. Voor het invullen van uw aangiftebiljet wordt een half uur gereserveerd. Wanneer er sprake is van een uiterst gecompliceerde belastingaangifte dient u een dubbele afspraak te maken.



Op basis van uw lidmaatschap komt u in aanmerking voor het gratis invullen van één op uw eigen naam gesteld aangiftebiljet. Voor het invullen van een aangiftebiljet dat op een andere naam is gesteld, kunt u van de belastingsservice gebruik maken à € 40,- per aangiftebiljet.

Voor een vlot verloop van het invullen van uw aangiftebiljet vragen wij u het volgende: neem de checklist aandachtig door en verzamel stap voor stap de benodigde gegevens. Zo kunnen wij u snel en professioneel van dienst zijn.

Opgelet! Bij de behandeling van de aangifte 2008 wordt door de Belastingdienst extra aandacht besteed aan de rubriek "giften". Indien u giften geeft aan een ANBI (Algemeen Nut Beoogde Instelling), dan mag u deze giften onder voorwaarden aftrekken als persoonsgebonden aftrek. ■

TOESLAGEN in 2009

Ontvangt u huurtoeslag, zorgtoeslag, het kindgebonden budget of kinderopvangtoeslag dan heeft u voor 2009 van de Belastingdienst inmiddels een voorschotbeschikking ontvangen. Hierop treft u het toetsingsinkomen aan. Op basis hiervan is de hoogte van uw toeslag(en) berekend.

Indien u over 2007 kosten heeft afgetrokken als gevolg van ziekte en andere buitengewone uitgaven, dan is uw verzamelinkomen over 2007 gelijk aan het toetsingsinkomen in de voorschotbeschikking voor de toeslag(en) in 2009. Er is bij het vaststellen van de voorschotbeschikking géén rekening gehouden met het vervallen van de belastingaftrek

Checklist aangifte inkomstenbelasting 2008

- BSN-nummer (sofi-nummer) van u en uw (fiscale) partner;
- Aangiftebiljet inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen of een uitnodiging tot doen van aangifte;
- Indien uw aangifte over 2007 elders is ingevuld, een kopie daarvan;
- Voorlopige aanslag of (maandelijks) voorlopige teruggaaf;
- Jaaropgaven van inkomsten van u en uw (fiscale) partner uit tegenwoordige arbeid;
- Jaaropgaven van inkomsten van u en uw (fiscale) partner uit vroegere arbeid;
- Jaaropgaven van inkomsten van u en uw (fiscale) partner van verzekeringsmaatschappijen in verband met uitkeringen van lijfrente en arbeidsongeschiktheid;
- Vermogensbestanddelen ter beschikking gesteld aan partner of minderjarige kinderen;
- Polissen en betaalbewijzen van kapitaalverzekeringen, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen lijfrenteverzekeringen (met inbegrip van een jaaropgaaf van het pensioenfonds waaruit de pensioenaangroei blijkt) en de coopsopolissen, die op enig moment het recht geven op een periodieke uitkering;
- WOZ-waarde eigen woning (WOZ-beschikking of aanslag OZB van de gemeente)
- Jaaropgaven hypotheekrente en overige kosten van de eigen woning met inbegrip van de eigen woning schuld per 1 januari en 31 december 2008;
- Wanneer u een eigen woning heeft verkocht of gekocht: de afrekening van de notaris van de verkoop van de oude eigen woning en/of de aankoop van de nieuwe eigen woning alsmede de taxatiekosten, indien niet opgenomen in de afrekening van de notaris;
- Waarde van bank- en/of girorekeningen, spaartegoeden en schulden, per 1 januari en 31 december 2008 (look van minderjarige inwonende kinderen)
- Jaaropgaven van effecten en (andere) beleggingen per 1 januari en 31 december 2008 met inbegrip van de ingehouden dividendbelasting;
- Overzicht van betaalde of ontvangen alimentatie aan of van uw ex-partner, met inbegrip van volledige NAW-gegevens én BSN-nummer van uw ex-partner;
- Kosten levensonderhoud kinderen jonger dan 30 jaar (géén recht op kinderbijslag of studiefinanciering)
- Beschikking Zorgtoeslag 2008;
- Overzicht en betaalbewijzen van kosten in verband met de zorgverzekering (premie aanvullende verzekering), de eigen bijdrage Zorg met verblijf (AWBZ) en de eigen bijdrage alphahulp;
- Overzicht en betalingsbewijzen van kosten als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit, bevalling, adoptie, ouderdom en overlijden.
- Overzicht en betalingswijzen van kosten voor kinderopvang met inbegrip van naam, geboortedatum en BSN-nummer(s) kind(eren), jaaropgaaf kinderdagverblijf met inbegrip van het werkelijk aantal opvanguren;
- Overzicht en betalingswijzen van studiekosten van u of uw (fiscale) partner voor een toekomstig beroep of voor een opleiding uw huidige beroep beter te kunnen uitoefenen;
- Beschikking Kinderopvangtoeslag 2008;
- Overzicht en betalingsbewijzen van giften aan kerkelijk, levensbeschouwelijke, charitatieve, culturele, wetenschappelijke of algemeen nut beoogde instellingen.

→ Heeft u geen internet of heeft u nog vragen?

Bel dan de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 of neem contact op met LBV: 010 - 4818011.



van kosten als gevolg van ziekte en andere buitengewone uitgaven met ingang van 1 januari 2009.

Hierdoor is uw voorschotbeschikking voor de toeslag(en) in 2009 waarschijnlijk te hoog. U ontvangt dan teveel toeslag. Deze dient u terug te betalen. Wilt u weten of uw berekening

correct is? Hanteer dan de rekenhulp op www.toeslagen.nl, om uw toetsingsinkomen opnieuw te berekenen.

Uiteraard met uitzondering van de in 2007 afgetrokken kosten als gevolg van ziekte en andere buitengewone uitgaven. ■

SOCIALE VERZEKERINGEN per 1 januari 2009

Uitkeringen als de AOW, ANW, WW, WIA, WAO en Wajong gaan vanaf 1 januari 2009 omhoog omdat de uitkeringen zijn gekoppeld aan het wettelijk minimumloon (WML). Het minimumloon stijgt van € 1356,60 naar € 1381,20 bruto per maand. Ook de kinderbijslag gaat omhoog.

AOW'ers zien hun netto uitkering tussen de € 8,- en € 34,- per maand stijgen. De netto-uitkering van een alleenstaande AOW'er gaat met ruim € 7,- omhoog naar € 932,81 per maand. Echtparen waarvan beide partners 65 jaar of ouder zijn, krijgen er netto € 12,- per maand bij. Hun gezamenlijke netto-uitkering wordt € 1278,80 per maand. Dat is exclusief vakantietoeslag en tegemoetkoming AOW. Deze tegemoetkoming bedraagt in 2009 bruto € 36,45 per maand. Ook mensen met WW, WIA en WAO gaan er op vooruit want de uitkeringen worden verhoogd met 1,81%.

**“Het minimumloon
stijgt van € 1356,60 naar
€ 1381,20 bruto per maand.
Ook de kinderbijslag
gaat omhoog.”**

De absolute stijging voor echtparen aangeven is lastig, want deze is afhankelijk van persoonlijke omstandigheden. Zo is ook van belang hoe hoog hun inkomen was voordat zij een uitkering kregen. Voor de berekening van de uitkering geldt bovendien een maximum inkomen; verdient men meer dan telt het deel boven dat maximum niet mee bij het bepalen van de uitkering. Dit zogeheten maximumdagloon wordt per 1 januari 2009 vastgesteld op € 183,15 bruto per dag. ■

AOW EN ANW UITKERINGEN

AOW	Bruto p/mnd	Bruto vak.uitk. p/mnd
Gehuwden	€ 686,78	€ 40,36
Gehuwden met max. toeslag	€ 1.373,56	€ 80,72
Gehuwden zonder toeslag (partner jonger dan 65 jaar, AOW vóór 01-02-1994)	€ 1.001,94	€ 56,50
Ongehuwden	€ 1.001,94	€ 56,50
Ongehuwden met kind tot 18 jr.	€ 1.271,82	€ 72,65
Maximale toeslag (AOW vóór 01-02-1994)	€ 371,62	
Maximale toeslag (AOW vanaf 01-02-1994)	€ 686,78	

ANW	Bruto p/mnd	Bruto vak.uitk. p/mnd
Maximale nabestaandenuitkering	€ 1068,98	€ 68,22
Halfwezenuitkering	€ 244,26	€ 19,48
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 342,07	€ 21,83
Wezenuitkering van 10 tot 16 jaar	€ 513,11	€ 32,75
Wezenuitkering van 16 tot 21 / 27 jaar	€ 684,15	€ 43,66

In bovenstaand overzicht zijn de bruto ANW bedragen opgenomen. De bedragen zijn weergegeven exclusief de tegemoetkoming ANW. Deze bedraagt bruto € 14,86 bruto per maand.

KINDERBIJSLAG	(bedragen per kind per kwartaal)			
	gezinnen met:	0 t/m 6	6 t/m 12	12 t/m 18 jaar
I Kinderen geboren vóór 1 januari 1995 die na 1 oktober 1994 6 of 12 jaar zijn geworden:	1 kind			€ 278,55
	2 kinderen			€ 313,25
	3 kinderen			€ 324,81
	4 kinderen			€ 350,23
	5 kinderen			€ 365,47
II Kinderen geboren op of na 1 januari 1995, ongeacht de gezinsgrootte:	6 kinderen			€ 375,64
		€ 194,99	€ 236,77	€ 278,55

Kindertoeslag

Vanaf het begin van dit jaar wordt de hoogte van de kindertoeslag berekend op basis van het aantal kinderen in het gezin en het gezinsinkomen. De kindertoeslag bedraagt maximaal:

Gezinnen met 1 kind	€ 1.011,-
Gezinnen met 2 kinderen	€ 1.322,-
Gezinnen met 3 kinderen	€ 1.505,-
Gezinnen met 4 kinderen	€ 1.611,-

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Aangepaste WW-premie per 1 januari 2009

Het nettoloon zal in 2009 bij bijna alle werknemers hoger zijn dan in 2008. De oorzaak hiervan is de afschaffing van de WW-premie. De lagere inkomens gaan er netto 1,2 tot 1,4% op vooruit.

Het percentage af te dragen premie voor de werkloosheid (WW-premie) is namelijk verlaagd naar 0%. De netto stijging wordt afgevlakt door gewijzigde (loon) belastingen en heffingskortingen. Mensen met een brutoloon van € 2000,- gaan er zo'n € 15,- per maand op vooruit. Wie € 2.750,- heeft, krijgt er ongeveer € 30,- per maand bij.

WW-potje

Het potje van de WW-uitkeringen bevat blijkbaar genoeg om enige tijd de uitkeringen te kunnen blijven verstrekken. Het is echter maar de vraag of er rekening is gehouden met de eventuele gevolgen van de kredietcrisis. Hierdoor zouden meer werklozen dan voorzien aanspraak kunnen gaan maken op die tijdelijke uitkering...

Auto van de zaak

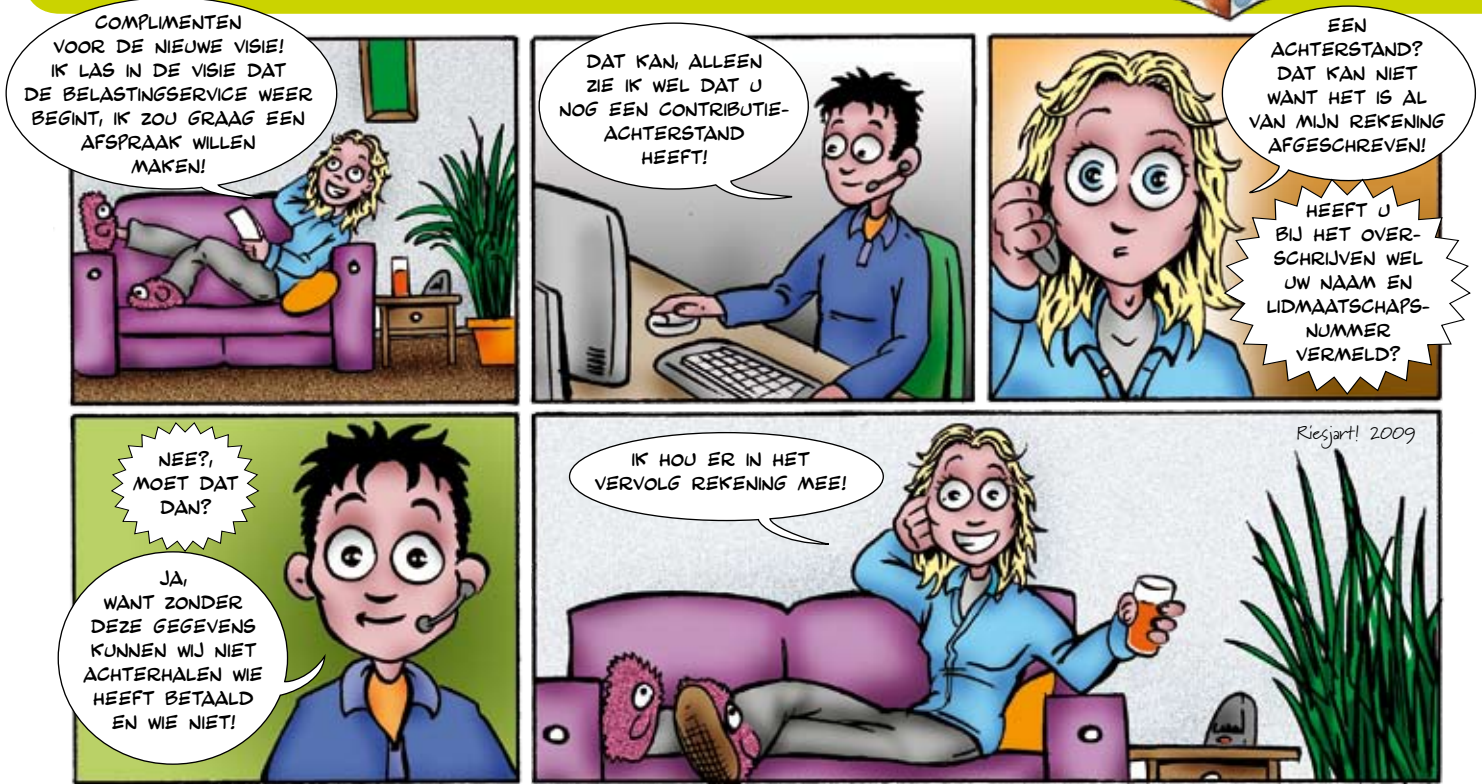
Ook kan een auto van de zaak een netto voordeel van enkele tientjes per maand opleveren. Er is een nieuwe bijtelcategorie ingevoerd voor auto's met een CO₂ uitstoot van 96-116 gram voor dieselauto's. Voor de overige auto's geldt een uitstoot van 111-140 gram. De bijtelling wordt dan 20 procent in plaats van 25 procent. ■



Een nieuw avontuur van:

"Annie en de LBV"

Annie heeft net als iedere werknemer haar vragen of problemen tijdens of met haar werk. Samen met de LBV worden dit allemaal opgelost, zoals ook nu....



Lid worden?

Wilt u lid worden van de LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze coupon op in een envelop naar: **LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam** (postzegel is niet nodig).

Naam :m/v

Adres :

PC/Plaats :

Geboortedatum :

Telefoon prive :

Werkgever :

Beroep :

Datum :

Giro/bankrek.nr. :

Handtekening :

Nadat mijn eerste contributie binnen is, ontvang ik mijn lidmaatschapspakket. Benader mij wel / niet * voor een ambassadeursfunctie bij LBV.

*Doorhalen wat niet van toepassing is.

