
Bijlage 5 Overgangsregeling in- en doorstroombanen en salaris garantiebannen

Ex artikel 6.1

Let op: Net als in hoofdstuk 6 staan ook in deze bijlage afspraken waarbij salaris is gebaseerd op het wettelijk minimumuurloon. Dit wordt omgerekend naar een maandsalaris. De berekening is: 1.878 uur, gedeeld door 12 maanden, maal het wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli. Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn, betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor het wettelijk minimumuurloon.

A. Garantiebaan / Participatiewet

1. Het salaris voor de werknemer zoals bedoeld in artikel 6.1 B2 (Garantiebaan met uitzondering van Wajongeren) wordt bepaald door het voor diens leeftijd geldende wettelijk minimumuurloon en bedraagt 100% hiervan. De bedragen worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het wettelijk minimumuurloon.
2. Deze salarisbedragen zijn:
 - Tot en met 31 december 2025 € 2.253,60
 - Vanaf 1 januari 2026 € 2.302,12

Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn, betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor het wettelijk minimumuurloon.¹⁴

B. I/D-werknemers

1. De bepalingen van de cao gelden onverminderd voor een werknemer die op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Stb. 1999, 591, laatstelijk gewijzigd bij Stb. 2002, 648) een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever en welke arbeidsovereenkomst is voortgezet na de beëindiging van deze regeling op 1 januari 2004.

Het salaris wordt vastgesteld op grond van de bepalingen onder B en C. Artikel 3.3 en 7.4 zijn niet van toepassing op deze werknemers.

2. Ten aanzien van een in- of doorstroombaan gelden voor de werkgever de volgende regels:
 - a. Bij het realiseren van een in- of doorstroombaan mag geen sprake zijn van verdringing van een bestaande arbeidsplaats of van invulling van een reeds voorziene arbeidsplaats. Het moet gaan om een extra arbeidsplaats, boven de bestaande werkgelegenheid bij de werkgever die, zonder gebruikmaking van de in lid 1 genoemde regeling, niet tot stand zou zijn gekomen.
 - b. De werkgever stelt een begeleidingsplan op dat garanties biedt voor een reële training en begeleiding van de werknemer, die de mogelijke doorstroming van de werknemer naar een reguliere arbeidsplaats bevordert. Vast onderdeel van dit plan is in ieder geval de aanwijzing van een begeleider die met de begeleiding van de werknemer is belast.

¹⁴ In de periode juli tot en met december 2025 is de werkelijke betaling hierdoor € 8,64 hoger. In de periode januari tot en met juni 2026 is de werkelijke betaling hierdoor € 8,83 hoger.

- c. De werkgever spant zich in om de werknemer te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats.
- d. De werkgever beoordeelt de geschiktheid van de werknemer voor doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats.

C. Beloning I/D-medewerkers

1. Het salaris van de werknemer die een functie vervult die tot stand is gekomen op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen wordt vastgesteld volgens de salaristabel voor I/D-werknemers zoals opgenomen onder sub 6.
2. De bedragen in deze salarisschaal worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het wettelijk minimumuurloon.
3. Werknemers die een instroombaan vervullen kunnen doorgroeien tot periodieknummer 9 van de onder sub 6 opgenomen salaristabel.
4. Werknemers die een doorstroombaan vervullen kunnen doorgroeien tot periodieknummer 13 van de onder sub 6 opgenomen salaristabel.
5. Salaristabel
 - Werknemers die op basis van een in- of doorstroombaan in dienst zijn, worden ingeschaald in salarisschaal 0. Deze schaal is gekoppeld aan het wettelijk minimumuurloon. Dit minimumloon is gebaseerd op het wettelijk minimumuurloon, omgerekend naar een maandsalaris. De berekening is: 1.878 uur, gedeeld door 12 maanden, maal het wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli. Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn, betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor het wettelijk minimumuurloon.
 - Het minimum van de schaal is gelijk aan 100% van het minimumloon.
 - Het maximum van de schaal bedraagt 130% van het minimumloon voor instroombanen en 150% van het minimumloon voor doorstroombanen.

Salarisschaal 0: I/D-banen, tot en met 31 december 2025 in euro's, afgerond op eurocenten		
Periodiek	Instroombaan	Doorstroombaan
0 ¹⁵	2.253,60	2.253,60
1	2.350,56	2.350,56
2	2.405,78	2.405,78
3	2.463,46	2.463,46
4	2.526,19	2.526,19
5	2.598,88	2.598,88
6	2.675,57	2.675,57
7	2.754,51	2.754,51

¹⁵ In de periode juli tot en met december 2025 is de werkelijke betaling op het minimumloon (periodiek 0) in totaal € 8,64 hoger, vanwege het werkelijke aantal werkbare uren.

8	2.835,75	2.835,75
9	2.929,68	2.917,99
10		3.027,33
11		3.136,36
12		3.251,03
13		3.380,40

Salarisschaal 0: I/D-banen, vanaf 1 januari 2026 in euro's, afgerond op eurocenten		
Periodiek	Instroombaan	Doorstroombaan
0	2.302,12	2.302,12
1	2.401,33	2.401,33
2	2.457,75	2.457,75
3	2.516,67	2.516,67
4	2.580,76	2.580,76
5	2.655,02	2.655,02
6	2.733,36	2.733,36
7	2.814,01	2.814,01
8	2.897,00	2.897,00
9	2.992,75	2.981,02
10		3.092,72
11		3.204,11
12		3.321,25
13		3.453,17

Voor een werknemer die meer uren in een jaar werkt dan de 1.878 uur, past de werkgever een eindcorrectie toe om alle uren voor minimaal het WML te betalen. In 2026 zijn 1.879,2 werkbare uren. Bij een voltijds werkende werknemer met minimumloon betekent dit voor de eerste helft van 2026 een nabetaling van 0,6 uren * € 14,71 = € 8,83. Omdat in juni 2026 het WML per 1 juli 2026 bekend wordt, wordt ook dan de nabetaling over de periode vanaf 1 juli 2026 bekend.