

CATERING

CATERING | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE CATERING | JAARGANG 3, NR.2 | 2008



Nieuwe cao
catering



Contractwisseling
in de catering



Vliegtuigcatering:
een sport apart

Elf
Duivelse
Dilemma's
van Diska
Dieters



Loontabellen




Poeh,
pensioen...

Inhoudsopgave

De nieuwe cao contractcatering	p. 3 t/m 5
Loontabellen	p. 6 t/m 8
Contractwisseling in de catering: van Baas A naar Baas B, en dan?	p. 9 & 11
Elf Duivelse Dilemma's - Ciska Dieters	p. 12 & 13
Vliegtuigcatering: een sport apart	p. 14 t/m 17
Poeh, pensioen...	p. 18 & 19



Colofon

Deze special is bestemd voor de werknemers in de catering. Het blad is geproduceerd door  en mede tot stand gekomen door een bijdrage van het Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen (FBS). * Adres FNV Catering: Louis Armstrongweg 100, Postbus 1435, 1300 BK Almere, telefoon voor leden 0900-202 23 23 (€ 0,20/min.) en niet-leden 0900-239 10 00 (€ 0,50/min), fax (036) 536 33 97, e-mail: redactie@fnvhorecabond.nl * Oplage 12.500 * Redactie: Ben Francooy, Camilla Hut, Clarinda Sinnige, Eiko de Vries, Harry de Wit * Eindredactie: Camilla Hut, Clarinda Sinnige * Hoofdredactie: Ben Francooy * Correctie: Evelyn Jongman * Vormgeving: ping-pong Design * Prepress en druk: Van der Wey B.V. Grafische Bedrijven, Hilversum. www.indecatering.nl

NIEUWE CAO CATERING

Per 1 april 2008 is de nieuwe cao catering in werking getreden. Deze cao, die loopt van 1 april 2008 t/m 31 maart 2010, geldt voor alle medewerkers in de contractcatering. De nieuwe cao is door FNV Catering, CNV Catering, De Unie en werkgeversorganisatie VENECA ondertekend. Wat zijn de belangrijkste nieuwe punten van deze tweejarige collectieve arbeidsovereenkomst?

“De loondoorbetaling bij ziekte zal op basis van het brutoloon worden uitgekeerd. In de oude cao gebeurde dit op basis van het nettoloon.”

Er zullen in totaal drie loonsverhogingen plaatsvinden. Per 1 april 2008 zijn de lonen verhoogd met 3,5%. Per 1 april 2009 komt daar 3% bij en per 1 oktober 2009 nog eens 0,5%. De jeugdlonen worden in een periode van drie jaar fasegewijs afgeschafte voor alle werknemers van 19 en 20 jaar, waardoor zij uiteindelijk – dus na drie jaar – het volledige cao-loon zullen gaan ontvangen. De jeugdlonen tot en met 18 jaar gaan jaarlijks met 10% omhoog. Kijk op pagina 6, 7 en 8 voor jouw loon per 1 april 2008 en de jeugdlonen.

De loondoorbetaling bij ziekte zal op basis van het brutoloon worden uitgekeerd. In de oude cao gebeurde dit op basis van het nettoloon. Deze aanpassing valt voor werknemers gunstiger uit en kan bij een brutosalaris van 2000 euro oplopen tot een nettoverschil van ruim 46 euro per maand. Zie hieronder voor een rekenvoorbeeld:

Op 1 januari 2008 is de individuele bijspaarregeling voor extra ouderdomspensioen ingevoerd bij het Pensioenfonds Horeca & Catering. De werknemer krijgt momenteel bij een inleg van 1% van zijn salaris een bijdrage van de werkgever van 1%. De maximale bijdrage van de werkgever wordt met ingang van 1 januari 2009 verhoogd tot 2%. Lees meer over deze regeling in het artikel 'Poeh, pensioen...' op pagina 18 en 19.

Wijzigt er iets in je arbeidsovereenkomst (urenvermindering en/of functieverlaging) door wijzigingen in het contract met je opdrachtgever en/of overgang naar een nieuwe cateraar? Dan is je werkgever altijd verplicht om een aanvullingsregeling in één keer aan jou uit te betalen.

De (rest)vereveningstoelage, die alleen kan gelden voor werknemers die vóór 1 juli 1997 in dienst zijn gekomen, mag niet afgebouwd worden i.v.m. contractwijzigingen en blijft onderdeel uitmaken van het salaris van de werknemer.

		90% BRUTO ZIEKENGELD UITBETALEN	90% NETTO ZIEKENGELD UITBETALEN	NETTO VERSCHIL WERKNEMER
Voorbeeld 1	Bruto	2000,00	1800,00	1704,64
	Netto	1432,02	1335,09	1288,82
Voorbeeld 2	Bruto	1500,00	1350,00	1299,55
	Netto	1187,82	1104,92	1069,04
Voorbeeld 3	Bruto	1000,00	900,00	880,04
	Netto	855,50	783,64	769,95
				46,27
				35,88
				13,69

Bedragen zijn in euro's.
Let op: dit zijn globale voorbeeld berekeningen. Hier kunnen geen rechten aan ontleend worden.

Een paar punten op een rij:

- De komende jaren zullen de sociale partners, na vaststelling van de (omvang van de) problematiek, aandacht besteden aan het aanpakken en bestrijden van werkdruk.
- Bestaande cao-teksten waarvan het onderwerp ook in de nieuwe ArbeidsTijdenWet (ATW) wordt geregeld, leveren geen negatieve effecten op voor werknemers.
- De instrumenten die vanuit het Arboplusconvenant zijn ontwikkeld, worden door de sociale partners geborgd.
- De WIA-hiaatverzekering wordt op verzoek van de werknemer door de werkgever aangeboden.
- De eindejaarsuitkering in de inflightcatering zal gehandhaafd blijven zoals eerder afgesproken. Deze uitkering bedraagt in 2008 8,33% van het brutojaarloon exclusief toeslagen. Deze cao-bepaling zal door alle inflightcateringbedrijven (ongeacht bedrijfsresultaten) worden toegepast.



Tekst: Camilla Hut, Beeld: Anne Hamers

LOONTABELLEN BEDRIJFSCATERING

SALARISSCHALEN OP BASIS VAN HET CAO-LOON PER 1 APRIL 2008

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND									
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.534,66	1.588,87	1.644,64	1.802,53	2.023,30	2.251,03	2.476,52	2.710,97	2.871,34
1 fj	1.566,88	1.622,23	1.680,72	1.841,83	2.067,11	2.299,50	2.529,56	2.768,81	2.928,75
2 fj	1.599,78	1.656,31	1.716,80	1.881,13	2.110,92	2.347,95	2.582,62	2.826,65	2.987,35
3 fj	1.633,39	1.691,10	1.753,61	1.921,21	2.155,59	2.397,37	2.636,74	2.885,66	3.047,08
4 fj			1.791,12	1.962,09	2.201,15	2.447,77	2.691,92	2.945,80	3.108,02
5 fj					2.247,59	2.499,14	2.748,15	3.007,11	3.170,19
6 fj						2.551,70	2.805,71	3.069,87	3.233,58
7 fj								3.133,78	3.298,26
8 fj									3.364,22

JEUGDLONEN									
16 jaar	767,33	794,44	822,32	901,27	1.011,65	1.125,52	1.238,26	1.355,49	1.435,67
17 jaar	920,80	953,32	986,78	1.081,52	1.213,98	1.350,62	1.485,91	1.626,58	1.722,80
18 jaar	1.074,26	1.112,21	1.151,25	1.261,77	1.416,31	1.575,72	1.733,56	1.897,68	2.009,94
19 jaar	1.227,73	1.271,10	1.315,71	1.442,02	1.618,64	1.800,82	1.981,22	2.168,78	2.297,07
20 jaar	1.381,19	1.429,98	1.480,18	1.622,28	1.820,97	2.025,93	2.228,87	2.439,87	2.584,21

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS

0 fj*	1.381,19	1.429,98	1.562,41
16 jaar*	690,60	714,99	781,20
17 jaar*	828,72	857,99	937,44
18 jaar*	966,84	1.000,99	1.093,69
19 jaar*	1.104,96	1.143,99	1.249,93
20 jaar*	1.243,07	1.286,98	1.406,17

De salariscategorieën I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salariscategorieën I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salariscategorie III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

TOELICHTING

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS

Leeftijd	Loon
16	50% van basisloon
17	60% van basisloon
18	70% van basisloon
19	80% van basisloon
20	90% van basisloon

Vloeren (voortloepig zelfde aangehouden als per 1-1-02): er 1-6-05 geen sprake meer van.
Minimum verhoging i.v.m. vloer ongewijzigd € 134,31 x 2,5 = € 335,78.
Dit is € 27,99 per maand. Art. 2 lid 4 blz. 61 cao en art. III, 1 lid 5 blz. 14 cao.

Systematiek:
1. Oude salaris per 1-4-2007 (afgerond op 2 decimalen)
2. Bij: 3,50% loonsverhoging per 1 april 2008
Loonsverhoging 1-4-2008: 3,50% 1,035

Jeugdlonen
Controle: jeugdsalarissen minimaal 40 - 80% van basisloon (0 fj).

Bijzonderheden: Per 1 juni 2005 zijn er in functieschaal I t/m III aanloopschalen opgenomen, deze zijn met * aangemerkt. Bij schaal I en II bedraagt deze 90% en bij schaal III 95% van het cao-loon; deze schalen mogen de 1e 6 maanden van een dienstverband gehanteerd worden.

INSTITUTIONELE CATERING

SALARISSCHALEN OP BASIS VAN HET CAO-LOON PER 1 APRIL 2008

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector in dienst na 1 juli 1994 bij een werkgever in de zin van de cao.

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND								
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.419,39	1.458,65	1.499,70	1.620,53	1.801,17	1.991,47	2.180,57	2.376,29
1 fj	1.443,63	1.484,68	1.526,60	1.651,78	1.837,92	2.032,11	2.225,07	2.424,78
2 fj	1.469,01	1.511,24	1.554,56	1.684,02	1.875,41	2.073,56	2.270,47	2.474,27
3 fj	1.495,25	1.538,63	1.583,54	1.717,56	1.913,70	2.115,90	2.316,81	2.524,76
4 fj	1.522,01	1.566,83	1.613,64	1.752,60	1.952,74	2.159,06	2.364,09	2.576,29
5 fj	1.549,85	1.596,41	1.644,65	1.788,37	1.992,60	2.203,12	2.412,34	2.628,86
6 fj	1.578,63	1.626,97	1.676,73	1.824,85	2.033,26	2.248,09	2.461,57	2.682,51
7 fj	1.608,53	1.658,45	1.709,86	1.862,11	2.074,75	2.293,96	2.511,79	2.737,25
8 fj	1.639,41	1.690,81	1.744,70	1.900,11	2.117,09	2.340,78	2.563,06	2.793,11
9 fj	1.671,35	1.724,80	1.780,30	1.938,87	2.160,29	2.388,54	2.615,36	2.850,09
10 fj	1.700,18	1.757,70	1.816,06	1.978,45	2.204,38	2.437,30	2.668,74	2.908,27
11 fj	1.734,73	1.793,56	1.853,13	2.018,81	2.249,36	2.487,03	2.723,19	2.967,62
12 fj	1.770,11	1.830,16	1.890,93	2.060,01	2.295,24	2.537,79	2.778,76	3.028,17
13 fj		1.867,47	1.929,47	2.102,00	2.342,02	2.589,49	2.835,38	3.089,88
14 fj					2.389,94	2.642,65	2.893,40	3.153,08
15 fj						2.696,44	2.952,51	3.217,50
16 fj								3.283,09

JEUGDLONEN								
16 jaar	709,70	729,33	749,85	810,27	900,59	995,74	1.090,29	1.188,15
17 jaar	851,63	875,19	899,82	972,32	1.080,70	1.194,88	1.308,34	1.425,77
18 jaar	993,57	1.021,06	1.049,79	1.134,37	1.260,82	1.394,03	1.526,40	1.663,40
19 jaar	1.135,51	1.166,92	1.199,76	1.296,42	1.440,94	1.593,18	1.744,46	1.901,03
20 jaar	1.277,45	1.312,79	1.349,73	1.458,48	1.621,05	1.792,32	1.962,51	2.138,66

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS

0 fj*	1.351,97	1.351,97	1.424,71
16 jaar*	638,73	656,39	712,36
17 jaar*	766,47	787,67	854,83
18 jaar*	894,22	918,95	997,30
19 jaar*	1.021,96	1.050,23	1.139,77
20 jaar*	1.149,71	1.181,51	1.282,24

De salariscategorieën I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar.

In de salariscategorieën I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimum(jeugd)loon) en in salariscategorie III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

De bovenstaande lonen gelden tot 1 april 2009. Deze tabellen zijn met de uiterste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er onverhoopt fouten in zijn geslopen en kunnen er geen rechten aan ontleend worden.



Beeld: Anne Hamers

INSTITUTIONELE CATERING

SALARISSCHALEN OP BASIS VAN HET CAO-LOON PER 1 APRIL 2008

Loontabel per 1 april 2008 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND									
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.657,86	1.712,08	1.767,84	1.925,74	2.146,50	2.374,24	2.599,71	2.834,18	2.988,80
1 fj	1.691,69	1.747,01	1.803,93	1.965,04	2.190,30	2.422,69	2.652,76	2.892,01	3.046,23
2 fj	1.725,53	1.781,94	1.840,01	2.004,31	2.234,11	2.471,15	2.705,83	2.949,84	3.104,79
3 fj	1.760,03	1.817,59	1.876,80	2.044,42	2.278,79	2.520,58	2.759,93	3.008,84	3.164,54
4 fj	1.795,23	1.853,91	1.914,33	2.085,29	2.324,36	2.570,97	2.815,11	3.069,00	3.225,48
5 fj		1.890,95	1.952,57	2.126,94	2.370,78	2.622,31	2.871,34	3.130,31	3.287,66
6 fj					2.418,31	2.674,89	2.928,91	3.193,06	3.351,05
7 fj						2.728,43	2.987,53	3.256,97	3.415,72
8 fj								3.322,04	3.481,68

INFLIGHTCATERING

Loontabel per 1 april 2008

SALARISSCHALEN OP BASIS VAN HET CAO-LOON PER 1 APRIL 2008

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND								
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.657,86	1.712,06	1.767,83	1.925,74	2.146,50	2.374,24	2.599,71	2.834,18
1 fj	1.691,69	1.746,99	1.803,93	1.965,02	2.190,30	2.422,69	2.652,76	2.892,01
2 fj	1.725,53	1.781,94	1.840,01	2.004,31	2.234,11	2.471,14	2.705,82	2.949,84
3 fj	1.760,03	1.817,59	1.876,80	2.044,42	2.278,79	2.520,58	2.759,92	3.008,84
4 fj	1.795,23	1.853,91	1.914,33	2.085,29	2.324,35	2.570,96	2.815,10	3.069,00
5 fj		1.890,95	1.952,57	2.126,94	2.370,78	2.622,31	2.871,34	3.130,30
6 fj					2.418,31	2.674,89	2.928,91	3.193,06
7 fj						2.728,43	2.987,53	3.256,97
8 fj								3.322,03

JEUGDLONEN

16 jaar	828,93	856,03	883,92	962,87	1.073,25	1.187,12	1.299,86	1.417,09
17 jaar	994,72	1.027,24	1.060,70	1.155,44	1.287,90	1.424,54	1.559,83	1.700,51
18 jaar	1.160,50	1.198,44	1.237,48	1.348,02	1.502,55	1.661,97	1.819,80	1.983,93
19 jaar	1.326,29	1.369,65	1.414,26	1.540,59	1.717,20	1.899,39	2.079,77	2.267,34
20 jaar	1.492,07	1.540,85	1.591,05	1.733,17	1.931,85	2.136,82	2.339,74	2.550,76

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS

0 fj*	1.492,07	1.540,85	1.679,44
16 jaar*	746,04	770,43	839,72
17 jaar*	895,24	924,51	1.007,66
18 jaar*	1.044,45	1.078,60	1.175,61
19 jaar*	1.193,66	1.232,68	1.343,55
20 jaar*	1.342,87	1.386,77	1.511,49

De salariscategorieën I, II en III kennen een aanloopschaal-salaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salariscategorieën I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salariscategorie III ligt het aanloopschaal-salaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.



CONTRACTWISSELING IN DE CATERING: VAN BAAS A NAAR BAAS B, EN DAN?

Wat betekent dit concreet voor jou als medewerker?

VAN BAAS A NAAR BAAS B, EN DAN?

Een contractwisseling is niet ongebruikelijk in de catering. De concurrentie is nu eenmaal hevig in deze sector. Dit kan betekenen dat je van baas A naar baas B overgaat. Moet je nieuwe baas in dat geval dan bijvoorbeeld je contract volledig overnemen? Wat staat daar eigenlijk over in de cao? En wat heeft een Toetsingscommissie hier mee te maken?

Contractwisselingen in de contractcatering verlopen over het algemeen redelijk soepel. Afspraken hierover zijn niet voor niets duidelijk vastgelegd in de cao (artikel 10 en 11). Maar de uitgebreide regelingen uit diezelfde cao zijn helaas niet bij iedereen bekend. Als je met een contractwisseling te maken krijgt, kun je wellicht het gevoel krijgen dat je van het kastje naar de muur gestuurd wordt – of van baas A naar baas B en/of andersom. Gelukkig gebeurt dit steeds minder en weten werknemers waar ze recht op hebben als er een contractwisseling plaatsvindt.

Een contractwisseling, en dan?

Eigenlijk is het relatief simpel: iedereen die al minimaal een jaar op de locatie werkt, gaat mee naar de nieuwe werkgever.¹ Al deze mensen nemen ook hun arbeidsvoorwaarden mee: salaris, het aantal dienstjaren, het aantal contracturen en de pensioenaanspraken. Ook vrije dagen gaan mee: alle niet-ingeroosterde uren atv- en vakantiedagen tot een maximum van 20 dagen. Hier mag de nieuwe werkgever dus niet aan tornen! Heb je nog meer dan 20 dagen staan bij de oude werkgever, dan moet hij de dagen die overblijven aan je uitbetalen.

Normaal gesproken krijg je per brief te horen wat de consequenties van een contractwisseling voor jou zijn. Er kan dan gevraagd worden om deze brief te ondertekenen voor akkoord: doe dit niet te snel; wacht altijd eerst het oordeel af van de Toetsingscommissie (zie kader)! Deze commissie heeft de juiste kennis en het inzicht om te bekijken of de nieuwe cateraar de procedures goed doorlopen heeft. Compass Group – met 4000 medewerkers – heeft bijvoorbeeld zelf een checklistformulier ontwikkeld voor hun eigen Toetsingscommissie. Met dit praktische handvat kunnen zij stapsgewijs controleren of

de werkgever het goed gedaan heeft – m.a.w. de wet gevolgd heeft – en of het dus verstandig is voor jou als werknemer om in te stemmen met zijn/haar voorstel. (NB: dit checklistformulier is uiteraard niet alleen van toepassing op urenreducties die voortkomen uit een contractwisseling, maar op alle voorgenomen urenreducties).

De meerwaarde van Toetsingscommissies

Toetsingscommissies van verschillende bedrijven merken dat veel mensen geen idee hebben van hun bestaan, ondanks het feit dat ze vaak in de publiciteit gebracht worden. Theo van der Eng van de Toetsingscommissie van Sodexo vergelijkt de Toetsingscommissie zelfs met een soort brandverzekering: “Niemand weet er iets van af, totdat hij of zij er zelf rechtstreeks mee te maken krijgt!” Sven van der Hoorn, lid van de Toetsingscommissie van Compass Group, voegt daaraan toe: “...en dat is erg jammer, want vaak hebben medewerkers zelf niet goed inzicht in hun situatie en is het maken van een goede en weldoordachte beoordeling simpelweg té lastig.”

Het bestaan van Toetsingscommissies wordt door hen dan ook zeker als een meerwaarde gezien: de juiste kennis is voorhanden om medewerkers in dit soort situaties daadwerkelijk te helpen. De hulp van de Toetsingscommissie wordt vaker ingeschakeld als het economisch minder gaat in Nederland en cateringland. Immers: “Als het economisch goed gaat, heeft men last van de krappe markt: werk zat en te weinig mensen. Dan wil een werkgever natuurlijk niet op de uren korten! Maar als het economisch minder gaat, is precies het tegenovergestelde aan de hand: er zullen dan veel of in ieder geval meer contractwisselingen plaatsvinden”, aldus Van der Hoorn.



Verbeterpunten

Ondanks de meerwaarde van deze Toetsingscommissies zijn er dus ook nog overduidelijke verbeterpunten, onbekend maakt nu eenmaal onbemind. Het is dan ook lastig in te schatten hoeveel medewerkers eigenlijk de Toetsingscommissie zouden moeten inschakelen, maar dit niet doen: “We vermoeden dat slechts een topje van de ijsberg bij ons aanklopt voor hulp”, aldus Van der Eng.

Nadat advies is ingewonnen bij de Toetsingscommissies en nadat de uitspraak van de Toetsingscommissies schriftelijk aan de betrokken medewerker is medegedeeld, verdwijnen ze eigenlijk geruisloos uit beeld. Ze horen niet wat er met hun advies wordt of is gedaan. Van der Eng: “Het zou mooi zijn als er een terugkoppeling zou komen na ons advies: wat is er concreet mee gebeurd?” En “het zou mogelijk moeten zijn dat Toetsingscommissieleden – het zijn immers gedeeltelijk OR leden – contact zouden kunnen opnemen met betrokken medewerkers om te vragen of één en ander naar hun mening correct is verlopen” (Van der Hoorn). Als alle drie de spelers – werknemer, werkgever én Toetsingscommissie – ook bij het na-traject betrokken blijven, kan de Toetsingscommissie zeker als een meerwaarde ervaren worden.

Een ander verbeterpunt – aldus Van der Hoorn – is meer van algemene aard; “een OR zou inzicht dienen te krijgen in alle gewijzigde en nieuwe cateringcontracten zodat men inzicht kan hebben waar een mogelijke afbouw zou kunnen gaan spelen of wellicht inmiddels al gespeeld heeft”. Zo zit je er als Toetsingscommissie bovenop en kun je bepaalde knelpunten al voorzien.

1. Werknemers die korter dan 1 jaar werkzaam zijn op de locatie worden overgenomen indien zij zijn overgeplaatst vanwege zuiver verloop of vervanging van vaste formatieplaatsen (zie ook cao art. 10, lid 5a).

Wat is een Toetsingscommissie eigenlijk? En wat doet ze?

Er staat in de cao dat elke cateraar een zogenaamde Toetsingscommissie moet hebben. Deze bestaat minimaal voor de helft uit leden van de ondernemingsraad, aangevuld met andere werknemers én een afgevaardigde van FNV Horecabond of CNV Bedrijvenbond. Je kunt bijvoorbeeld terecht bij de Toetsingscommissie als er naar jouw mening sprake is van hoge werkdruk op je werklocatie. Hoe deze procedure in zijn werk gaat, staat beschreven in bijlage 6 (pagina 124) van de nieuwe cao. Eén van de andere taken van de Toetsingscommissie is om overeenkomsten bij een contractwisseling en/of contractaanpassing met opdrachtgever kritisch te bekijken op (mogelijke) bijkomende nadelige effecten voor het personeel. De focus ligt in dat geval op een drietal zaken:

- 1 Functieverlaging;
- 2 Urenreductie van de individuele arbeidsovereenkomst tot 5 uur per week;
- 3 Controle van de noodzaak van wijzigingen in de arbeidsovereenkomst van medewerkers.

Ook checkt de Toetsingscommissie of het afspiegelingsbeginsel goed is toegepast en de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om verslechtingen tegen te gaan.

De keuzes van Ciska Dieters, cateringmedewerkster van Sodexo bij Restaurant van de Toekomst in Wageningen

ELF DUIVELSE DILEMMA'S

Geweldige collega's, prima werkgever. Ciska Dieters heeft het als cateringmedewerkster naar haar zin bij Sodexo. Op dit moment werkt ze namens deze contractcateraar bij het Restaurant van de Toekomst in Wageningen, een veelbesproken locatie.

Het Restaurant van de Toekomst is begin dit jaar geopend op initiatief van de Universiteit van Wageningen. Sodexo is een van de deelnemers binnen het project. In het restaurant wordt onderzoek gedaan naar consumentengedrag.

Zodoende krijgt de voedingsindustrie antwoord op heel veel vragen. Serieuze, maar ook triviale zoals 'In hoeveel happen wordt een kroket opgegeten?'. Bedrijven kunnen hun producten en diensten tevens onder gecontroleerde omstandigheden laten beoordelen op geur, kleur en smaak.

In dit praktijklaboratorium, waar het eetgedrag met camera's wordt bestudeerd, werkt Ciska Dieters. Want het mag allemaal wat futuristisch klinken, het Restaurant van de Toekomst is vooral ook een plek waar gasten – overwegend studenten en docenten – gewoon voor hun natje en droogje komen. "Bij ons staat de gast centraal. Dat maakt mijn werk aantrekkelijk", zegt Ciska Dieters. Haar leeftijd wil ze niet noemen ("ik ben jong van geest") en haar ambitie op dit moment is "oma worden".

1. Gordon of Gerard Joling?

"Gerard Joling. Aardige jongen, goeie zanger, glitterjas, nephaar, een jongen die nergens problemen mee heeft."

2. Intiem dinertje of eten met cameratoezicht?

"Intiem dinertje. Cameratoezicht heb ik al de hele week. Niet dat ik daarmee zit, want je vergeet al na een paar uur dat er camera's hangen. Maar een intiem diner met Mijn Ron is wel erg gezellig."

3. Contractcateraar of bedrijfsrestaurant in eigen beheer?

"Contractcateraar. Ik werk nu zo'n veertien jaar voor Sodexo. Dat is zo slecht nog niet, het bevalt me nog steeds goed. Prima werkgever, geweldige collega's."

4. Hyves of MSN?

"MSN, Hyves, wat is dat? Ik zit liever bij de paarden op het land of ben met de honden aan de wandel. En zeilen, dát is het helemaal! Of je dat beter kan met Hyves of MSN, ik zou het niet weten."

5. Eten halen aan buffet of bediening aan tafel?

"Bediening aan tafel vind ik wel iets hebben. Kun je lekker lui blijven zitten en je lekker laten verwennen."

6. Salarisverhoging of verlichting van de werkdruk?

"Salarisverhoging. Werkdruk? Wat is dat? Gewoon lekker doorwerken, daar houd ik van. Met een beetje gezonde stress! Dat kan toch geen problemen opleveren? Maar een beetje meer loon kan nooit kwaad met de hobby's die wij hebben."

7. Broodje kroket of bakje fruitsalade?

"Bakje fruitsalade. Ik ben gek op fruit. Maar een broodje kroket op zijn tijd is ook niet verkeerd. Maar dan wél op een uienbroodje en met mosterd."

8. Lekker lunchen of beginnen met een goed ontbijt?

"Lekker lunchen, 's morgens vroeg heb ik nog niet zoveel trek. Dat is wel ongezond. Maar om negen uur een vers broodje van de bakker gaat er altijd wel in, zeker als er jam op zit. En dan verder met opstarten. Om vervolgens om kwart over elf te lunchen. Dan is mijn ochtend perfect!"

10. Pizza of sushi?

"Dat vind ik lastig. Ik vind een pizza erg lekker en gemakkelijk. Maar ik heb in maart een workshop sushi maken gehad. Heel precies werk, maar wel heel leuk om te doen. En ze zijn heerlijk!"

9. Vaste baan of flexwerk?

"Vaste baan. Of misschien toch flexwerk. Als het lukt, namelijk oppassen op kleinkinderen! Maar voorlopig nog even niet."

11. Restaurant van de Toekomst of authentiek Frans bistrotje?

"Als het voor werk is, dan Restaurant van de Toekomst. Omdat het zo'n uniek project is. Om voor zoiets te mogen werken, is voor mij een hele eer."

VLIEGTUIGCATERING: EEN SPORT APART

Werken in de vliegtuigcatering betekent dat je een schakeltje vormt in het grote, levendige raderwerk van Schiphol. Het is een aparte tak van sport in de catering, afhankelijk van vertrek- en aankomsttijden. Reden om een kijkje achter de schermen te nemen en te spreken met vier medewerkers in de sector.

Officieel moeten we spreken van 'inflight catering', de internationale term voor de bedrijfstak. Maar veel werknemers praten gewoon over vliegtuigcatering, wel zo helder. Op en rond Schiphol werken enkele duizenden mensen aan het produceren en samenvoegen van maaltijden en het bevoorraden daarmee van de toestellen die op het punt staan te vertrekken. Een helse klus, want vorig jaar landden en stegen er 436.000 vliegtuigen op van onze nationale luchthaven. Samen goed voor bijna 48 miljoen passagiers die aankwamen, vertrokken of overstapten.

De vliegtuigcatering staat sinds 2001 onder grote druk. De aanslagen op 11 september dat jaar in Amerika, de daling van het tickettarief en de stijgende brandstofprijzen, kosten banen in de bedrijfstak. De luchtvaartmaatschappijen willen namelijk minder per maaltijd uitgeven. Op veel korte, goedkope vluchten kunnen passagiers alleen maar eten en drinken krijgen tegen bijbetaling. Dat alles betekent dat er minder maaltijden worden verkocht en dat een groot deel daarvan eenvoudiger is. Bovendien bedingen de airlines extra kortingen. Alles bij elkaar dalen daardoor de inkomsten voor de inflightcaterers en dat leidt tot minder arbeidsplaatsen.

Boeiend en zwaar

De echte rust keert nooit terug bij de vliegtuigcaterers, want contracten met de vliegtuigmaatschappijen duren zelden langer dan twee jaar. En dan moet de concurrentiestrijd weer aangegaan worden met andere caterers. Een strijd die vooral draait om de prijs. Als een concurrent de maaltijd tien cent goedkoper kan leveren, scheelt dat op honderdduizenden maaltijden per jaar een slok op een borrel.

Medewerkers in de vliegtuigcatering beschrijven hun werk enerzijds als boeiend, anderzijds als zwaar en hectisch. Boeiend omdat je deel uitmaakt van een bijzondere, levendige wereld: Schiphol. Vliegen blijft iets magisch houden en de dynamiek van een grote luchthaven kun je met niets anders vergelijken.

De werkdruk wordt als hoog ervaren in deze wereld vol deadlines. Iedere bestelling (maaltijden, drankjes, kranten, koptelefoontjes, kussentjes et cetera) moet exact kloppen

en op tijd bij het toestel arriveren. Rond feestdagen en in de zomervakantie is het op Schiphol een gekkenhuis. Op de vrijdag voor de afgelopen meivakantie verwerkte de luchthaven liefst 171.000 mensen. En al die toeristen willen eten en drinken in de lucht. Als er dan ook nog vertragingen optreden of plotseling extra vluchten ingepland worden, neemt de hectiek bij de caterers nog verder toe. Vooral bij de kleinere bedrijven betekent dat vaak een zeer hoog werkt tempo, overwerk en het inleveren van roostervrije dagen. "De rek is eruit", zeggen werknemers regelmatig.

Onderzoek

Die uitspraak wordt onderschreven door een onderzoek van de Stichting Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering. Bijna 1500 werknemers uit de gehele contractcatering vulden een vragenlijst in over arbeidsvoorwaarden, werkdruk, loopbaan en scholing. Hieronder 52 medewerkers uit de vliegtuigcatering. Niet een heel groot aantal, maar hun antwoorden geven wel een indruk van de werkdruk in de sector.

Meer dan in bedrijfscatering, zorgcatering en onderwijs-catering ervaren mensen de vliegtuigcatering als hectisch en zwaar. Zowel geestelijk (spanning, onrust) als lichamelijk (veel tillen en sjouwen). Meer dan in de andere sectoren vinden ze bovendien dat hun werkgever onvoldoende doet om deze problemen op te lossen. Tekenend is dat in de gehele sector na hoger salaris een beter pensioen als belangrijkste cao-wens geldt. Bij de inflightcatering prijkt 'verlaging van de werkdruk' echter met stip op de tweede plaats.

Multicultureel

De inflightcatering is zeer multicultureel. Zo werken bij KLM Catering Services (KCS) op Schiphol medewerkers uit alle werelddelen. Een smeltkroes met in totaal ruim veertig nationaliteiten. Bij KCS stellen ze als voorwaarde dat iedereen de Nederlandse taal voldoende machtig moet zijn om het werk goed uit te kunnen voeren. Op de werkvloer helpen kleuren, symbolen en coderingen de medewerkers om hun werk optimaal te verrichten.

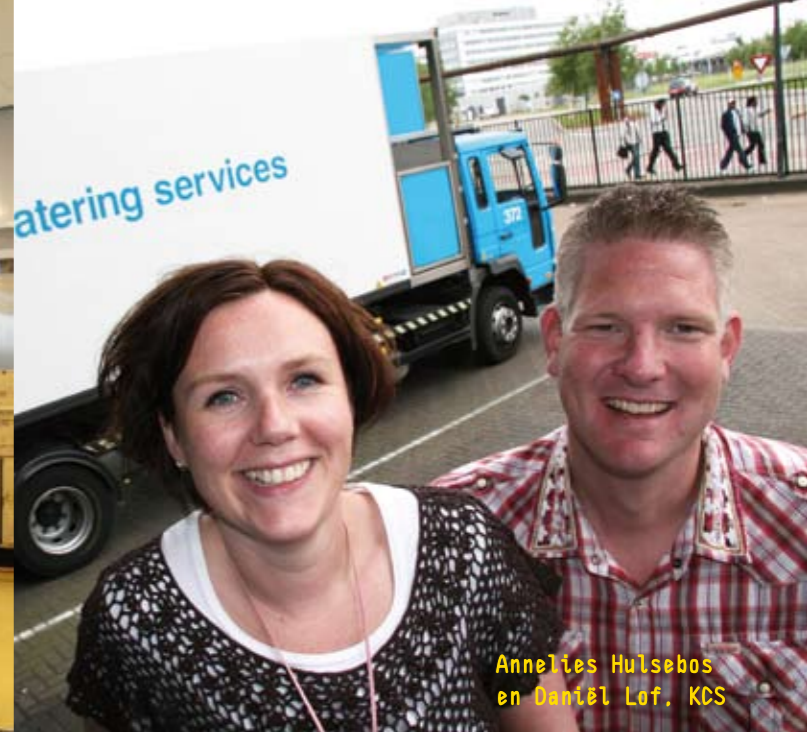




Henk Hartog.
Gate Gourmet



Martin van Schagen.
Alpha Flight Services



Annelies Hulsebos
en Daniël Lof, KCS

HENK HARTOG, GATE GOURMET:

“Het is hollen of stilstaan”

Henk Hartog (44) werkt sinds 1997 bij Gate Gourmet op Schiphol-Noord als chauffeur en belader. Momenteel besteedt hij een deel van zijn tijd ook aan een automatiseringsproject. “Bij onze transportafdeling is het hollen of stilstaan.”

Henk begon elf jaar geleden als uitzendkracht en kent inmiddels de logistiek van de inflightcateraar op zijn duimpje. Van het controleren van de maaltijd- en drankjestrolleys tot het correct afleveren van de bestelling in het toestel: hij heeft het onder de knie. “Als belader en chauffeur heb je verantwoordelijk werk. Alles moet kloppen, op tijd geleverd worden en op de juiste plaats staan in het vliegtuig. Elke maatschappij heeft zijn eigen trolleys, dus als je per ongeluk een verkeerde inlaadt, loop je vast. Voor een afge-laden Boeing 767-300 bijvoorbeeld krijg je een lijst voor 272 passagiers. Die moet je nauwkeurig checken, want je praat over twee volle vrachtwagens met food, dranken, servies, kranten et cetera. Als je fouten maakt, krijgt het bedrijf claims aan zijn broek van de vliegtuigmaatschappijen en verdienen we helemaal niets, terwijl de marges al zo klein zijn.”

Krappe bezetting

Het werk is sinds 1997 behoorlijk hectischer geworden, stelt Henk, die zitting heeft in de Ondernemingsraad van Gate Gourmet, dat in Nederland 150 werknemers telt. “Bij slecht weer treden er vertragingen op, dat betekent dat een toestel uren later pas landt. Op drukke momenten komen er ook extra bestellingen binnen. Die omstandigheden schoppen de strakke planning in de war. En dat bij een krappe personeelsbezetting, onder meer door twee reorganisaties in de afgelopen jaren. We werken daardoor veel met uitzendkrachten, maar die hebben minder kennis en ervaring. Dat alles verhoogt de druk verder, met overwerk tot gevolg. Ik lever bovendien regelmatig roostervrije dagen in en op drukke dagen schiet de lunch er vaak bij in.”

Waarom heeft hij er toch plezier in, vragen we ons af. Henk: “Elke dag is anders, het vervelt nooit. Ik ben onderdeel van de aparte wereld die Schiphol heet en heb een baan met veel vrijheid en verantwoordelijkheid. Gate Gourmet is een informeel bedrijf, je kunt zo bij de directeur binnenstappen als iets je niet bevalt. Die cultuur spreekt mij aan. Ik krijg nu de kans om me, door mijn ervaring, met bijzondere projecten bezig te houden. Zoals nu met automatisering. Dat zorgt voor extra afwisseling. Ik ken inmiddels ook veel bemanningen, vooral van Europese vluchten. Dat scheidt een band en het geeft een kick als je van een crew een schouderklapje krijgt omdat alles perfect geregeld is.”

MARTIN VAN SCHAGEN, ALPHA FLIGHT SERVICES:

“Minder mensen, meer werk”

Martin van Schagen (51) vierde onlangs zijn twintigjarig jubileum bij Alpha Flight Services. Hij houdt zich als internal processor vooral bezig met legen, reinigen en vullen van dranketrolley's. “Ik ben honkvast. Bij mijn vorige werkgever was ik ook vijftien jaar in dienst.”

Er is giga veel veranderd sinds 1988, vertelt Martin op het terrein van Alpha in het kleine dorp Boesingheliede, onder de rook van Schiphol. Bij het cateringbedrijf staan ongeveer 130 werknemers op de loonlijst.

Martin begon er ooit als chauffeur en werkt nu in de productieruimte. Met vaste werkuren van 07.00 tot 16.00 uur. Twee van de drie weken staat hij ook in het weekeinde ingeroosterd en heeft dan doordeweeks twee dagen vrij. “We moeten tegenwoordig met minder mensen meer werk verzetten. De concurrentie in de bedrijfstak is keihard en dat betekent dat je flexibel en efficiënt moet opereren. Ik merk dat we meer moeten doorpezen om de ladingen voor de vrachtwagens tijdig klaar te kunnen zetten. Wat we voorheen met zes mensen deden, gebeurt nu met vier personen.”

Als lid van de ondernemingsraad spreekt hij wel met collega's over de werkdruk, maar veel ophef wordt er niet over gemaakt, vertelt hij. “We hielden eens een tijdje een spreekuur, maar daar kwam eigenlijk niemand op af.”

Prettig team

Martin koestert de zekerheid van zijn baan. Hij doorstond twee reorganisaties, is de vijftig inmiddels gepasseerd en ziet zichzelf niet snel elders aan de slag gaan. “Mijn leeftijd maakt het er niet gemakkelijker op om zomaar bij een ander bedrijf te beginnen. Bovendien hoeft dat niet voor mij. Ik werk in een prettig team, we maken onze eigen sfeer. Goede collega's, op wie je terug kunt vallen. We helpen elkaar, dat is voor mij heel veel waard.”

ANNELIES HULSEBOS EN DANIËL LOF, KCS:

“We zijn een logistiek bedrijf geworden”

Annelies Hulsebos (33) en Daniël Lof (35) leiden ons rond door de grote productieruimte van KLM Catering Services Schiphol (KCS). Beiden werken als medewerker personeelszaken bij het Service Center van KCS. Annelies begon ooit in het laboratorium, Daniël in het magazijn.

Ja, ze voelen zich sterk verbonden met het bedrijf. Annelies trad in 1998 in dienst, Daniël (lid Ondernemingsraad) al in 1992. Vanachter hun bureau kijken ze uit op de aan en af rijdende schaarwagens en op de vliegtuigen. Hier heerst het ultieme Schiphol-gevoel, dat kunnen ze eigenlijk niet missen. We krijgen een rondleiding – witte jas aan, haarnetje op, sieraden af – om een goede indruk te krijgen van de strakke organisatie achter de schermen. KCS geldt met 1350 medewerkers als grootste inflightcateraar van Nederland.

Jaarlijks voorziet het bedrijf twintig miljoen passagiers van eten, drinken, kranten, koptelefoontjes, dekens et cetera.

“Vroeger produceerden we vooral maaltijden, nu zijn we veel meer een logistiek bedrijf. Onze eigen keuken is steeds kleiner geworden, we kopen de meeste componenten van de maaltijden kant-en-klaar in. Wij streven er uiteindelijk naar om alle handelingen rond een vliegtuig uit te voeren.”

Scherpe planning

We beginnen onze tocht bij de retourontvangst afwas, waar alle gebruikte trolleys binnenkomen. Medewerkers leggen de trolleys en vervolgens gaan deze wagentjes, herbruikbaar servies en bestek door de wasstraat. Alles komt in de naastgelegen, afgescheiden opdekafdeling schoon aan. Verspreid over deze grote ruimte vullen links en rechts werknemers de trays met maaltijden, waarna ze de tray in de trolley plaatsen. Voor ze hangt een foto met de juiste opdek van de tray. Door de opstelling van alle werkstations oogt het chaotisch, maar volgens Annelies en Daniël loopt alles volgens een scherpe planning en vaste structuren. Moet ook wel als je per dag de passagiers van 280 vliegtuigen van catering moet voorzien.

Op een andere afdeling vullen collega's de trolleys met drankjes en overige dry goods. Ten slotte belanden we in de warme keuken, waar nog een gering percentage van de maaltijden wordt bereid.

Annelies en Daniël: “Voor onze medewerkers geldt een vaste roostercyclus. De werkdruk is natuurlijk aanwezig, maar wordt door het dagelijks inzetten van uitzendkrachten beperkt gehouden. We besteden veel aandacht aan arbo en het voorkomen van ziekteverzuim. Met slimme vindingen zorgen we er bijvoorbeeld voor dat medewerkers zo min mogelijk hoeven te bukken en te tillen. Ondanks de hectiek van Schiphol blijven veel werknemers lang in dienst. Ze voelen zich verbonden met het bedrijf, vooral de informele sfeer spreekt ze enorm aan.”

Poeh, pensioen...

Voor veel mensen is 'pensioen' zo'n woord dat in hetzelfde rijtje hoort als 'later als ik oud ben' en 'ver-van-mijn-bedshow'. Velen weten niet wat voor inkomen ze later – na hun 65e – zullen hebben en hoe dit inkomen opgebouwd is. Pensioenen worden vaak als lastig en ingewikkeld gezien en dat is jammer, want het gaat wél om je maandelijkse inkomen als je straks niet meer werkt!

Pensioen, basispensioenregeling, bijspaarregeling, nabestaandenpensioen; de meest gestelde vragen over deze onderwerpen overzichtelijk op een rij.

Wat wordt er verstaan onder een basispensioenregeling?

De pensioenvoorziening voor de catering is een zogenaamde basispensioenregeling. Dit betekent dat werknemers nog een aantal 'extra' keuzes kunnen maken. Bij alle catering-medewerkers wordt sowieso vanaf 21 jaar verplicht premie voor het ouderdomspensioen ingehouden. Je kunt er dan bijvoorbeeld ook voor kiezen om een nabestaandenpensioen af te sluiten. Hiervoor moet je je aanmelden. Kies je hiervoor, dan betaal je natuurlijk ook meer premie. Je kunt ook, tegen betaling van extra premie, een aanvullend ouderdomspensioen afsluiten (bijspaarregeling).

Hoe zit het met de bijspaarregeling?

De bijspaarregeling is een individuele aanvullende regeling waarmee je extra ouderdomspensioen kunt opbouwen. Vanaf 1 januari 2007 had je al de mogelijkheid aanvullend te sparen. De sociale partners, de werkgevers- en werknemersorganisaties, hebben in de nieuwe cao afgesproken dat bij deze regeling per 1 januari 2008 (dus met terugwerkende kracht) de werkgever óók premie bijlegt. De bijspaarregeling komt boven op eventuele bestaande aanvullende regelingen die je werkgever je aanbiedt, voor zover dat fiscaal is toegestaan. Wil je extra bijsparen, dan is het zo dat zowel jij als je werkgever een deel van de premie betaalt. Dit houdt concreet in dat je werkgever maximaal 1% van jouw individuele salaris betaalt, als jij ook 1% van je salaris betaalt. Per 1 januari 2009 wordt dit percentage zelfs verhoogd naar 2%!

De bijspaarregeling is een erg gunstige regeling. Allereerst natuurlijk omdat je werkgever een deel van de premie betaalt! Daarnaast mag je de premie fiscaal aftrekken. Hoe dit in zijn werk gaat, zie je hieronder in een rekenvoorbeeld:

Stel:

- Jij bent 25 jaar oud en verdient circa € 25.000,- per jaar.
- Jij wilt met de bijspaarregeling extra ouderdomspensioen opbouwen.
- Uit de rekenhulp (zie hiernaast voor meer informatie) blijkt dat je € 500,- per jaar extra mag opbouwen.
- De werkgever betaalt de helft van de premie (€ 250,-).
- Het belastingpercentage bedraagt 33,6%.

€ 250,- jouw bruto bijdrage (en dus ook € 250,- van de werkgever)

€ 84,- (33,6%) bedrag dat je fiscaal mag aftrekken

€ 166,- jouw netto bijdrage

Dit betekent dat je netto € 166,- per jaar aan premie betaalt, terwijl er in totaal € 500,- bruto wordt ingelegd voor extra pensioen! De werkgever draagt immers ook max. 1% (in dit voorbeeld € 250,-) bij.

**Let op:
de Belastingdienst stelt
wel grenzen aan hoeveel
pensioen je mag opbouwen!
Dit zijn fiscale grenzen
waar je rekening mee moet
houden als je extra ouder-
domspensioen wilt opbouwen
met de bijspaarregeling.**

Eiko de Vries, onderhandelaar bij de laatste cao-onderhandelingen, werknemersvoorzitter Pensioenfonds Horeca en Catering en penningmeester/secretaris bij FNV Horecabond, over de bijspaarregeling catering:

"FNV Horecabond is de initiatiefnemer van deze regeling. Er is erg hard voor geknokt tijdens de cao-onderhandelingen en we zijn heel erg tevreden met de afspraken die uiteindelijk door de sociale partners over de bijspaarregeling catering gemaakt zijn. Het is namelijk een erg goede regeling! Je kunt als werknemer extra pensioen opbouwen met behulp van je werkgever en je doet dit dus op een voordelige manier. Dit extra pensioen kun je gebruiken om eventuele 'pensioengaten' die ontstaan zijn tijdens periodes waarin niet of minder gewerkt is, te dempen. Zeker iets om serieus over na te denken!"



Rekenhulp

Om het gewenste premiepercentage te kunnen bepalen en om een indicatie van de kosten te kunnen krijgen, heeft Pensioenfonds Horeca & Catering een rekenhulp ontwikkeld. In deze rekenhulp kunnen jouw gegevens en het gewenste opbouwpercentage, of het budget dat je wilt besteden, worden ingevuld. Het premiepercentage voor het aanvullend ouderdomspensioen wordt dan automatisch berekend. Je krijgt zo een indicatie van wat de premie op jaarbasis is. De rekenhulp geeft ook eventuele fiscale bovenmatigheid aan. Tot slot is er de mogelijkheid om aan te geven of een individuele verzekering voor het nabestaandenpensioen gewenst is. De rekenhulp rekent hierbij uit wat per jaar de premie is, het premiepercentage en het verzekerde nabestaandenpensioen. Je vindt deze rekenhulp ook op www.fnvhorecabond.nl. Vul de gegevens wel samen met je werkgever in; je werkgever heeft hierover informatie ontvangen van het Pensioenfonds Horeca en Catering. Bovendien weten jullie dan allebei meteen waar je aan toe bent.

En het nabestaandenpensioen?

Nabestaandenpensioen is een vorm van pensioen bedoeld als uitkering voor in geval van overlijden. Het nabestaandenpensioen maakt geen deel uit van de basispensioenregeling. Als je een nabestaandenpensioen wilt opbouwen, moet je dat zelf (individueel) afsluiten. Je werkgever kan ook een collectieve regeling voor al het personeel afsluiten bij het Pensioenfonds Horeca & Catering. Informeer hiernaar bij je werkgever.

Er zijn twee regelingen: één voor de periode tot je met pensioen gaat en één voor het moment vanaf je pensioenering. Je kunt deze regelingen als een soort verzekering zien: geen 'schade', geen uitkering.

De eerste regeling (de periode tot je pensioen) is een verzekering die bij overlijden 10, 20 of 30 procent van je jaarsalaris, per jaar aan de nabestaanden uitkeert. Bij de tweede regeling (die ingaat vanaf het moment dat je pensioen ingaat) ruil je een deel van je pensioen in voor een nabestaandenpensioen c.q. verzekering. Je krijgt dan wel een lagere pensioenuitkering per maand, maar als je eerder overlijdt dan je partner ontvangt deze maandelijks het pensioenbedrag.

Wanneer kies je voor het nabestaandenpensioen?

Het is natuurlijk helemaal je eigen keuze of je al dan niet kiest voor een nabestaandenpensioenverzekering. Het kan verstandig zijn als je bijvoorbeeld een partner hebt zonder of met een laag inkomen. Maar wat zijn keuzemomenten in je leven waarop het mogelijk is om een nabestaandenpensioen op te gaan bouwen?

- Als je gaat werken in de catering;
- Als je 21 wordt;
- Als je gaat trouwen;
- Als je geregistreerd partnerschap aangaat;
- Als je gaat samenwonen en je een samenlevingscontract laat opstellen door de notaris;
- Als je een kind krijgt of een kind adopteert.

Als je wilt stoppen met deze individuele verzekering kan dat bij:

- Echtscheiding;
- Ontbinding geregistreerd partnerschap;
- Beëindiging van het samenwonen;
- Het overlijden van de partner of het kind.

Zo zie je maar dat het regelen van je pensioen nog best ingewikkeld kan zijn. Het is dus zeker de moeite waard om je in te verdiepen!



“Wat ik zo leuk vind aan dit werk? Al die verschillende culturen op de werkvloer, de variaties in de te bereiden maaltijden voor verschillende vliegtuigmaatschappijen; de afwisseling dus. Ik werk hier niet voor niets al sinds 1994!”

Ann Klint - Lioe A Tjam (39 jaar) werkt als cateringmedewerker bij KDS Catering.