

# CATERING

CATERING | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE CATERING | JAARGANG 3 | 2007/2008



Voordelig  
sparen  
voor je  
eigen  
pensioen!

LOONTABELLEN



WAT VOOR  
CAO WILLEN  
WERKNEMERS?

STUIVERTJE  
WISSELEN  
EN DAN?



“EERST LEKKER  
DAN GEZOND”

Laatste  
nieuws  
over  
pensioenen




Hoe zit  
het in  
de cao  
met...

# Inhoudsopgave

Rondetafelgesprek "Eerst lekker, dan gezond"	P 3 t/m 7
Voordelig sparen voor je eigen pensioen	P 8
Loontabellen	P 9 t/m 11
Wat voor cao willen werknemers?	P 12 & 13
Contractwisseling: wat betekent dit voor jou?	P 14 t/m 16
Laatste nieuws over pensioenen	P 17
Hoe zit het in de cao met...	P 18 & 19



## Colofon

Deze special is bestemd voor de werknemers in de contractcatering. Het blad is geproduceerd door  en mede tot stand gekomen door een bijdrage van het Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen (FBS). | Adres: Louis Armstrongweg 100, Postbus 1435, 1300 BK Almere, telefoon 0900 - 202 23 23 (0,20/min.), fax (036) 536 33 97, e-mail: redactie@fnvhorecabond.nl | Oplage: 5.000 | Redactie: Aafke Jochems, Arjen Rooks, Clarinda Sinnige, Harry de Wit | Eindredactie: Antoinette Lieftink | Hoofdreductie: Ben Francooy | Correctie: Evelyn Jongman Vormgeving: ping-pong Design | Prepress en druk: Van der Weij B.V. Grafische Bedrijven, Hilversum. [www.indecatering.nl](http://www.indecatering.nl)



Cateringmedewerkers helpen gasten  
bewust te kiezen

# “EERST LEKKER, DAN GEZOND”

Bedrijfsrestaurants verkopen steeds meer salades, fruit, smoothies, volkorenbrood en magere kaas. Cateraars gaan massaal op de gezonde toer, medewerkers leren alles over calorieën en onverzadigde vetten.

“We proberen gasten ervan te overtuigen gezonder te eten, maar we dwingen niemand. Een wijzend vingertje werkt averechts. Als wij zorgen dat gezonde producten lekker zijn, kopen mensen ze vanzelf.” In gesprek met zes managers van Compass Group, Albron en Sodexho.



Bewust, gezond en gevarieerd eten. Het lijkt of heel Nederland ermee bezig is, als je om je heen kijkt. Cateraars blijven niet achter, want zij bereiden wekelijks miljoenen maaltijden in bedrijfsrestaurants. Ze spelen in op de wens van veel mensen om gezonder te lunchen en minder calorierijke tussendoortjes te nemen.

Als je in de catering werkt, merk je ongetwijfeld hoezeer het onderwerp gezondheid speelt. En het gaat steeds verder. Zo krijgen gasten op Albron-locaties tijdens de Lekker & Gezond-weken kortingbonnen voor gezonde gerechten en worden ze gestimuleerd extra te bewegen. Sodexo ontwikkelt gezonde formules, zoals Salad to go, en presenteert een duurzaam koffie- en theeconcept onder de naam Aspreto. Compass Group werkt aan een systeem waarbij je je eigen eetgedrag op een persoonlijke website kunt volgen. De kassa registreert wat je eet en op de site kun je daarna zien hoe gezond je lunch was. En wat je eventueel nog moet doen om het teveel aan calorieën die dag nog kwijt te raken.

### **'Ik Kies Bewust'**

Belangrijk symbool in de gezondheidsrage is het 'Ik Kies Bewust'-logo. Je komt het tegen op producten en gerechten die voldoen aan strenge regels voor gezondere voeding. Regels die zijn opgesteld door de World Health Organisation. Het logo zie je bijvoorbeeld op salades, soepen, bruin brood, magere zuivel, caloriearme dranken, vetarm vlees en verse sappen.

Sodexo kreeg van de stichting 'Ik Kies Bewust' als eerste cateraar een officiële erkenning als aanbieder van gezonde producten. Joke van Buuren: "Wij willen gasten de keuze geven om gezond te eten. Zo'n logo schept duidelijkheid, dan weet je wat je koopt. Door ons aan te sluiten bij 'Ik Kies Bewust' houden we onszelf scherp, want de controle is heel streng. Wij mogen zelf het logo geven aan vers bereide gerechten, maar moeten ons dan wel strikt aan de gezonde receptuur houden. In oktober behaalden we de eerste mijlpaal: 'Ik Kies Bewust' loopt inmiddels op 50 van onze locaties." Albron volgde het voorbeeld iets later. Ineke Sniijders: "Opdrachtgevers en gasten in bedrijfsrestaurants vragen gericht naar lekkere, gezonde gerechten in het assortiment. Met 'Ik Kies Bewust' geven wij daar een antwoord op en vullen dat aan met tips om ook actief te blijven. Als cateraar hebben we ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid en die vullen we mede in door gezonde producten aan te bieden. Wij zijn inmiddels gestart in enkele bedrijfsrestaurants, maar streven ernaar om 'Ik Kies Bewust' op zoveel mogelijk locaties in te voeren."

### **Eigen koers**

Compass Group vaart met Eurest een eigen koers. Het bedrijf ontwikkelde zelf het programma 'Kies bewust & eet gezond', dat inmiddels op 280 locaties draait. Met voormalig topschaatsster Barbara de Loor als ambassadrice. Annelie Scheffers: "Van alle producten en gerechten berekenen we de



voedingswaarde en plakken daar dan wel of niet een gezondheidlabel op. We hanteren daarbij de richtlijnen van het Voedingscentrum. Zelf kennen we nu drie labels die inspelen op bewust eten: gezond, laag vetgehalte en laag zoutgehalte. Binnenkort komen er nog twee bij: hoog in vezel en laag in suiker. Gasten zien zo in één oogopslag wat ze kopen. We gebruiken daarnaast labels om te vertellen wat er in de gerechten zit en of ze halal, biologisch of vegetarisch zijn.” Overigens kom je op locaties van de Compass Group ook het ‘Ik Kies Bewust’-logo tegen. Om aan te geven dat er producten (van fabrikanten) worden verkocht die door de stichting erkend zijn.

De verhalen verschillen dus, maar het uitgangspunt is hetzelfde: gasten een gezonde keuze bieden. Zonder ook maar één ogenblik de indruk te wekken dat mensen bewust eetgedrag opgedrongen krijgen. “Eerst lekker, dan gezond”, zeggen alle gespreksdeelnemers in koor. Op kassabonnen verschijnen caloriewaardes, maar iemand die twee frikandellen bestelt, wordt even vriendelijk geholpen als een collega die een maaltijdsalade kiest. Met folders, posters, productkaartjes en acties stimuleren de cateraars gezond eten, maar de vrijheid van keuze blijft. Annelie Scheffers: “Een van onze opdrachtgevers wilde een krokettvrije dag instellen. Binnen enkele dagen zette de or een grote actie op om dat te voorkomen. Mensen pikken het niet als je ze dwingt, dus doen we dat ook niet.”

## Slecht nieuws en goed nieuws

We hebben slecht nieuws en goed nieuws over gezond eten: Nederland loopt achter en Nederland loopt voor. Als we naar de gezondheidstrend in het algemeen kijken, lopen we aardig achter. Duitsland zet volgens de deelnemers aan het gesprek absoluut de trend. Daar is bewust eten al langer ‘hot’. Gezonde, biologische en duurzame producten zijn daar zeer ruim verkrijgbaar. In Amerika, een land met veel eetproblemen, timmeren ze ook flink aan de weg.

Met het programma ‘Ik Kies Bewust’ loopt Nederland echter voorop. Natuurlijk, in andere landen kennen ze vergelijkbare campagnes, maar die worden vaak per bedrijf opgezet. ‘Ik Kies Bewust’ is een nationale actie, met internationale controle. Gestart in supermarkten en winkels, duikt het logo nu ook bij cateraars op en de horeca zal ongetwijfeld volgen.



### Rond de tafel

Ineke Snijders is binnen Albron verantwoordelijk voor 'kwaliteit, arbo en milieu' en daar valt het project 'Ik Kies Bewust' onder. Collin van Everdingen werkt als projectmanager bij Albron, eerst bij Unilever Vlaardingen, nu bij bierbrouwerij Heineken. Joke van Buuren houdt zich als manager bij Sodexho bezig met kwaliteitsservice. Naast hygiëne en milieu bevat dat ook het project 'Ik Kies Bewust'.

Martijn Boone is marketingspecialist bij Sodexho en zet nieuwe concepten op, ook rond gezonde voeding.

Annelie Scheffers houdt zich binnen Compass Group (o.a. Eurest) bezig met het programma 'Kies bewust & eet gezond'.

Jan-Willem van Hilst is cateringmanager bij Compass Group, voor vier locaties bij farmaceutisch bedrijf Centocor in Leiden.

We zijn te gast bij Centocor in Leiden, bij Jan-Willem van Hilst.

Van links naar rechts: Annelie Scheffers, Jan-Willem van Hilst, Martijn Boone, Ineke Snijders, Joke van Buren en Colin van Everdingen.

## Trainingen

Voor medewerkers in de bedrijfsrestaurants leidt de gezondheidstrend tot veranderingen in het werk. Het vraagt om meer voedingskennis en om discipline bij het bereiden en verkopen van gezonde gerechten.

Collin van Everdingen (Albron): "Op onze locaties bij Heineken werken circa tachtig mensen. We hebben ze eerst tijdens het werkoverleg ingelicht over 'Ik Kies Bewust'. We vertelden ze het achterliggende verhaal over gezonder eten en merkten dat dat verwondering en interesse opwekte. Veel medewerkers stonden niet zo stil bij wat ze verkochten, maar zijn daar nu veel bewuster mee bezig en eten zelf ook gezonder. Ze kregen een 'Ik Kies Bewust'-training, zodat wij het logo helemaal waar kunnen maken. Je moet bijvoorbeeld, als iemand een schep extra wil bij een gezond gerecht, kunnen aangeven dat het 'Ik Kies Bewust'-logo dan niet meer geldt. Met die extra schep kun je namelijk de toegestane caloriegrens overschrijden."

Ook bij Sodexho stond de cursus 'Ik Kies Bewust' voor de medewerkers op het programma. Martijn Boone: "Als je zo intensief bezig bent met bewust en gezond, verschijnen er voortdurend nieuwe gerechten in het assortiment. Je moet dan weten wat er inzit en hoe je ze verkoopt zonder opdringerig te worden. Een mooie uitdaging, die de medewerkers ook meer eigenwaarde geeft als het lukt. Wie de cursus met succes doorloopt krijgt een 'Ik Kies Bewust'-certificaat. Dat stimuleert extra."

Jan-Willem van Hilst (Compass Group): "Bij ons volgen medewerkers thuis via internet (e-learning) een cursus voedingsleer. Zo leren ze alles over bijvoorbeeld calorieën, koolhydraten, vitamines, zoutarme en vezelrijke producten en verzadigde en onverzadigde vetten. Op de werkplek begeleiden we ze bij het in de praktijk brengen van de kennis.

Koks zijn bijvoorbeeld gewend om te werken met 'een handje van dit', 'een schepje van dat', maar bij de gezonde gerechten moet je precies de receptuur volgen. Wie de training 'Kies bewust & eet gezond' met goed gevolg afrondt, ontvangt ook een certificaat."

## Eerste resultaten

De eerste resultaten van de programma's rond gezond eten stemmen de cateraars hoopvol. Uit de inkoopcijfers van de bedrijfsrestaurants blijkt dat de gasten bewuster kiezen, vertellen de managers van Compass Group, Albron en Sodexho. In de praktijk zien ze dat vrouwen veel gemakkelijker de overstap maken naar gezond dan mannen. Bij de opdrachtgevers merken ze dat overheden het fanatiekst zijn in het streven het personeel gezonder te laten eten. Reden: de overheid heeft een voorbeeldfunctie.

Voor de toekomst verwachten ze dat biologische en zoutarme producten extra aandacht krijgen. De cateraars zullen daar zeker in meegaan, want zij hebben de bewuste keuze inmiddels al vol overtuiging gemaakt. Als het maar lekker is.

## Stuur een kaartje

Om de campagne 'Ik Kies Bewust' onder de aandacht te brengen, liet cateraar Sodexho een serie ansichtkaarten ontwerpen. Gasten van bedrijfsrestaurants mochten deze gratis meenemen om te versturen naar familie en vrienden. Op de voorkant gezonde producten met een vrolijke tekst. Op de achterkant informatie over 'Ik Kies Bewust', waar Sodexho graag zijn naam aan verbindt.

## Recepten van Barbara

Gasten van Eurest-locaties krijgen receptuur van gezonde gerechten mee naar huis. Liefelingsgerechten van Barbara de Loor, die lekker en verantwoord zijn. Uitgetest door de culinair experts van Compass Group. Op alle mogelijke manieren zet de cateraar de ambassadrice in om bewust eten en bewegen te stimuleren. Op alle promotiemiddelen prijkt de vrolijke, sportieve Barbara.

## Stichting 'Ik Kies Bewust'

De Stichting 'Ik Kies Bewust' wil een gezondere leefstijl stimuleren bij het Nederlandse publiek. Dit door te voorzien in eenvoudig te begrijpen informatie op verpakkingen van voedingsmiddelen. Informatie die eenduidig én goed zichtbaar is. Een tweede doel is het stimuleren van vernieuwingen bij producenten, zodat producten uiteindelijk minder verzadigd vet, transvet, toegevoegde suiker en zout gaan bevatten. Producten die aan de eisen voldoen, krijgen het 'Ik Kies Bewust'-logo. De stichting controleert deze producten voortdurend. De stichting krijgt steun en advies van een onafhankelijke wetenschappelijke commissie.

Meer informatie: [www.ikkiesbewust.nl](http://www.ikkiesbewust.nl)



## Kids in Balance

Cateraar Albron sponsort het project 'Kids in Balance', dat scholieren aanmoedigt om meer te bewegen en gezonder te eten. Kids in Balance geeft workshops op basisscholen over het belang van gezond eten, over de werking van het menselijk lichaam en over bewegen. Medewerkers van Albron, zelf vaak ook moeder, krijgen een speciale opleiding om deze workshops te geven.

# Voordelig sparen voor je eigen pensioen!

Per 1 januari 2007 is de nieuwe flexibele pensioenregeling voor de catering ingevoerd. In de vorige special is uitgebreid aandacht besteed aan de nieuwe basispensioenregeling en de aanvullende producten: het nabestaandenpensioen en het aanvullend ouderdompensioen.

Het aanvullend ouderdompensioen is een verzekering die zowel collectief door de werkgever voor al zijn werknemers afgesloten kan worden als door de individuele werknemer. Het voordeel van de collectieve regeling ten opzichte van de individuele regeling was dat de werkgever alleen bij eerstgenoemde 'meespaarde'. Maar daar komt nu verandering in!

## Je werkgever spaart ook mee!

Als je nu zelf kiest voor het aanvullend individueel ouderdompensioen, spaart je werkgever ook mee. Voor elke euro die jij spaart, doet je werkgever er ook een euro bij! Dit 'meesparen' door de werkgever is wel aan een maximum gebonden. Een bijkomend voordeel is dat de betaalde pensioenpremie ook weer fiscaal aftrekbaar is, waardoor het financieel aantrekkelijk is om op deze manier extra te sparen voor je pensioen.

## Pensioengat

Het extra opgebouwde pensioen kun je aanwenden om eerder te stoppen met werken of om na je 65ste over meer financiële ruimte te beschikken. Door de financiële voordelen is het

aanvullend individueel pensioen echter ook een aantrekkelijk middel om een eventueel ontstaan 'pensioengat' te vullen waardoor je later over meer financiële middelen kunt beschikken.

## Meer informatie aanvullend ouderdompensioen

Voor meer actuele informatie over het aanvullend ouderdompensioen en de financiële voordelen van deze verzekering, kun je terecht op de website van het Pensioenfonds Horeca & Catering: [www.phenc.nl](http://www.phenc.nl). Je kunt je via de website van FNV Catering [www.indecatering.nl](http://www.indecatering.nl) ook aanmelden voor de nieuwsbrief. Op deze wijze heb je altijd de meest actuele informatie tot je beschikking.

# LOONTABELLEN BEDRIJFSCATERING

SALARISSCHALEN OP BASIS VAN HET CAO-LOON PER 1 APRIL 2007

## FUNKTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1482,76	1535,14	1589,02	1741,57	1954,87	2174,90	2392,77	2619,29	2774,24
1 fj	1513,89	1567,37	1623,88	1779,54	1997,20	2221,73	2444,01	2675,17	2829,71
2 fj	1545,68	1600,29	1658,74	1817,51	2039,53	2268,55	2495,28	2731,06	2886,32
3 fj	1578,15	1633,91	1694,30	1856,24	2082,69	2316,29	2547,57	2788,07	2944,03
4 fj			1730,55	1895,73	2126,71	2364,99	2600,88	2846,18	3002,91
5 fj					2171,58	2414,62	2655,21	2905,42	3062,98
6 fj						2465,41	2710,83	2966,05	3124,23
7 fj								3027,80	3186,72
8 fj									3250,45

## JEUGDLONEN

16 jaar	593,12	614,06	635,63	696,64	781,95	869,97	957,12	1047,72	1109,70
17 jaar	741,39	767,58	794,52	870,79	977,44	1087,46	1196,39	1309,66	1387,12
18 jaar	889,67	921,09	953,42	1044,95	1172,93	1304,95	1435,67	1571,57	1664,54
19 jaar	1037,94	1074,60	1112,33	1219,10	1368,41	1522,44	1674,94	1833,50	1941,96
20 jaar	1186,21	1228,11	1271,23	1393,26	1563,90	1739,93	1914,22	2095,43	2219,40

## AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS

0 fj*	1334,49	1381,62	1509,58
16 jaar*	533,81	552,66	603,84
17 jaar*	667,25	690,82	754,80
18 jaar*	800,70	828,98	905,75
19 jaar*	934,14	967,14	1056,71
20 jaar*	1067,59	1105,31	1207,67

De salarisgroepen 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 salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

# BEDRAGEN MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2008

## BRUTO MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2008

Leeftijd	% van het minimumloon	per maand	per maand	per week
22 jaar	85 %	€ 1.134,75	€ 261,85	€ 52,37
21 jaar	72.5 %	€ 967,90	€ 223,35	€ 44,67
20 jaar	61.5 %	€ 821,05	€ 189,45	€ 37,89
19 jaar	52.5 %	€ 700,90	€ 161,75	€ 32,35
18 jaar	45.5 %	€ 607,45	€ 140,20	€ 28,04
17 jaar	39.5 %	€ 527,35	€ 121,70	€ 24,34
16 jaar	34.5 %	€ 460,60	€ 106,30	€ 21,26
15 jaar	30 %	€ 400,50	€ 92,40	€ 18,48

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 januari 2008. Voor een werknemer van 23 jaar of ouder is het bruto minimumloon bij een volledig dienstverband per 1 januari 2008:

per maand € 1.335,00  
per week € 308,10  
per dag € 61,62

# INSTITUTIONELE CATERING

## SALARISSCHALEN OP BASIS VAN HET CAO-LOON PER 1 APRIL 2007

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

### FUNKTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1371,39	1409,32	1448,98	1565,72	1740,26	1924,12	2106,83	2295,93
1 fj	1394,81	1434,47	1474,97	1595,92	1775,76	1963,39	2149,82	2342,78
2 fj	1419,33	1460,13	1501,99	1627,07	1811,99	2003,43	2193,69	2390,59
3 fj	1444,68	1486,59	1529,99	1659,47	1848,98	2044,34	2238,46	2439,38
4 fj	1470,54	1513,84	1559,07	1693,33	1886,70	2086,04	2284,14	2489,16
5 fj	1497,43	1542,42	1589,03	1727,89	1925,21	2128,61	2330,76	2539,96
6 fj	1525,24	1571,95	1620,02	1763,14	1964,50	2172,06	2378,32	2591,79
7 fj	1554,13	1602,36	1652,03	1799,14	2004,58	2216,38	2426,85	2644,68
8 fj	1583,97	1633,63	1685,70	1835,85	2045,49	2261,62	2476,38	2698,65
9 fj	1614,83	1666,47	1720,09	1873,30	2087,23	2307,76	2526,91	2753,71
10 fj	1642,68	1698,26	1754,64	1911,54	2129,83	2354,87	2578,49	2809,92
11 fj	1676,06	1732,90	1790,46	1950,54	2173,29	2402,92	2631,10	2867,26
12 fj	1710,25	1768,27	1826,98	1990,34	2217,62	2451,97	2684,79	2925,76
13 fj		1804,31	1864,22	2030,91	2262,82	2501,92	2739,49	2985,39
14 fj					2309,12	2553,28	2795,55	3046,45
15 fj						2605,25	2852,66	3108,69
16 fj								3172,06

### JEUGDLONEN

16 jaar	548,56	563,74	579,59	626,30	696,12	769,65	842,74	918,38
17 jaar	685,70	704,67	724,50	782,87	870,13	962,07	1053,42	1147,98
18 jaar	822,85	845,61	869,39	939,44	1044,15	1154,47	1264,11	1377,57
19 jaar	959,99	986,53	1014,29	1096,01	1218,19	1346,89	1474,78	1607,16
20 jaar	1097,11	1127,47	1159,18	1252,58	1392,21	1539,29	1685,46	1836,75

### AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS

0 fj*	1306,25	1306,25	1376,53
16 jaar*	493,72	507,36	550,61
17 jaar*	617,14	634,21	688,27
18 jaar*	740,56	761,04	825,92
19 jaar*	863,98	887,89	963,57
20 jaar*	987,41	1014,72	1101,22

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 2008. Deze tabellen zijn met de uiterste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er onverhoopt fouten in zijn geslopen en kunnen er geen rechten aan ontleend worden.

# INSTITUTIONELE CATERING

## SALARISSCHALEN OP BASIS VAN HET CAO-LOON PER 1 APRIL 2007

Loontabel per 1 april 2007 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994

FUNKTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND									
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1601,79	1654,18	1708,05	1860,61	2073,91	2293,95	2511,79	2738,33	2887,72
1 fj	1634,48	1687,93	1742,92	1898,58	2116,23	2340,76	2563,05	2794,21	2943,21
2 fj	1667,17	1721,68	1777,78	1936,53	2158,56	2387,58	2614,32	2850,08	2999,79
3 fj	1700,51	1756,12	1813,33	1975,28	2201,72	2435,34	2666,59	2907,09	3057,52
4 fj	1734,52	1791,21	1849,59	2014,77	2245,75	2484,02	2719,91	2965,21	3116,40
5 fj		1827,00	1886,54	2055,01	2290,60	2533,63	2774,24	3024,45	3176,48
6 fj					2336,53	2584,43	2829,86	3085,08	3237,72
7 fj						2636,16	2886,50	3146,83	3300,21
8 fj								3209,70	3363,94

# INFLIGHTCATERING

## SALARISSCHALEN OP BASIS VAN HET CAO-LOON PER 1 APRIL 2007

FUNKTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND									
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1601,79	1654,16	1708,04	1860,61	2073,91	2293,95	2511,79	2738,33	2774,24
1 fj	1634,48	1687,91	1742,92	1898,57	2116,23	2340,76	2563,05	2794,21	2829,71
2 fj	1667,17	1721,68	1777,78	1936,53	2158,56	2387,57	2614,31	2850,08	2886,32
3 fj	1700,51	1756,12	1813,33	1975,28	2201,72	2435,34	2666,58	2907,09	2944,03
4 fj	1734,52	1791,21	1849,59	2014,77	2245,74	2484,01	2719,90	2965,21	3002,91
5 fj		1827,00	1886,54	2055,01	2290,60	2533,63	2774,24	3024,44	3062,98
6 fj					2336,53	2584,43	2829,86	3085,08	3124,23
7 fj						2636,16	2886,50	3146,83	3186,72
8 fj								3209,69	3250,45

JEUGDLONEN									
16 jaar	640,72	661,68	683,23	744,25	829,57	917,59	1004,73	1095,33	1109,70
17 jaar	800,91	827,09	854,03	930,32	1036,97	1146,98	1255,91	1369,17	1387,12
18 jaar	961,08	992,51	1024,83	1116,37	1244,36	1376,38	1507,08	1643,00	1664,54
19 jaar	1121,26	1157,92	1195,64	1302,43	1451,74	1605,77	1758,26	1916,84	1941,96
20 jaar	1281,44	1323,33	1366,44	1488,48	1659,13	1835,16	2009,43	2190,66	2219,40

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS			
0 fj*	1441,62	1488,75	1622,64
16 jaar*	576,65	595,51	649,07
17 jaar*	720,81	744,39	811,33
18 jaar*	864,98	893,26	973,60
19 jaar*	1009,13	1042,13	1135,85
20 jaar*	1153,30	1191,00	1298,12

De salarisgroepen 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 salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.



Onderzoek arbeidsvoorwaarden contractcatering

# WAT VOOR CAO WILLEN WERKNEMERS?

Eind 2007 heeft SOHRC (Stichting Onderzoek Horeca Recreatie en Catering) onderzoek gedaan naar wat de cao-wensen zijn van werknemers in de catering. Zaken als opleidingen, functioneringsgesprekken en werkdruk zijn ook onder de loep genomen. Het onderzoek is nog niet afgerond. Vooruitlopend op het rapport een greep uit de eerste resultaten.

# De respons was hoog, waaruit blijkt dat werknemers de nieuwe cao een belangrijk onderwerp vinden

In oktober en november 2007 hebben duizenden werknemers in de contractcatering een enquête ontvangen om erachter te komen wat hun wensen zijn voor de nieuwe cao contractcatering. FNV Catering nam hiervoor het initiatief en SOHRC voerde het onderzoek uit. De respons was hoog, waaruit blijkt dat werknemers de nieuwe cao een belangrijk onderwerp vinden.

## Subsectoren

De catering kent verschillende subsectoren, zoals bedrijfs-catering, institutionele catering, onderwijscatering en inflight-catering. Gekeken naar de omvang van het contract, blijken er grote verschillen te zijn. Zo werkt zo'n 15 procent in de onderwijscatering fulltime, terwijl dat ruim 65 procent is in de inflightcatering. In de institutionele catering werkt één op de vier werknemers minder dan twintig uur per week. Dat komt in de inflightcatering niet voor. Er zijn ook grote verschillen in de wensen van de werknemers in die verschillende subsectoren.

## Doorgroeimogelijkheden

Op de vraag of er bij de werkgever mogelijkheden zijn om door te groeien, gaf ruim 70 procent aan dat dit zo is. Meer dan 80 procent liet weten een cursus of opleiding te hebben gevolgd. In de inflightcatering heeft 29 procent nog nooit een cursus gevolgd, terwijl het in de bedrijfscatering maar om 13 procent gaat. Over het algemeen heeft de werkgever de cursus betaald.

## Functioneringsgesprekken

Rond de driekwart van alle respondenten geeft aan de afgelopen twee jaar één- of tweemaal een functioneringsgesprek te hebben gehad. De inflightcatering scoort hier relatief laag: 69 procent. Er wordt over het algemeen regelmatig werkoverleg gehouden, al geeft ruim 44 procent aan dat dat minder dan één keer per maand gebeurt. In de onderwijscatering gaat het hier zelfs om 57 procent. Echter, terwijl 13 procent van alle respondenten aangeeft nooit werkoverleg te hebben, ligt dat percentage in de onderwijscatering-sector een stuk lager op 4 procent.

## Naleving cao

12 procent van de werknemers in de onderwijscatering en 23 procent van de werknemers in de inflightcatering meent dat de huidige cao niet (altijd) wordt nageleefd. Dit is een hoog percentage, zeker als je het vergelijkt met het percentage van het totaal aantal respondenten (7 procent) en het percentage respondenten werkzaam in de bedrijfscatering (5 procent).

## Werkdruk

Aan de werknemers in de catering is ook gevraagd hoe de werkdruk binnen het werk wordt ervaren. Er is gevraagd naar de psychische werkdruk. Hieronder wordt bijvoorbeeld hectiek

in het werk of veeleisende gasten verstaan. Daarnaast is ook gevraagd naar de fysieke werkdruk. Dan gaat het om bijvoorbeeld zware dingen tillen of veel bukken. 34 procent van alle respondenten ervaart regelmatig hoge psychische werkdruk, en 15 procent ervaart dit altijd of heel vaak. De inflightcatering ervaart meer psychische werkdruk. 50 procent zegt dit regelmatig te ervaren, 29 procent heel vaak of altijd. Fysieke werkdruk wordt door 1 op de 3 respondenten regelmatig ervaren, terwijl dit in de institutionele catering slechts in 21 procent van de gevallen aangegeven wordt. In de bedrijfscatering geeft zo'n 33 procent aan regelmatig psychische werkdruk te ervaren; 14 procent zegt hier heel vaak of altijd mee te maken te hebben en ongeveer 33 procent ervaart regelmatige fysieke werkdruk.

## Actie tegen werkdruk

Op de vraag of het bedrijf waar men werkt iets doet tegen de psychische en fysieke werkdruk geeft meer dan de helft aan dat dat niet zo is. In de inflightcatering geeft zelfs 78 procent aan dat er binnen het bedrijf niets tegen psychische werkdruk ondernomen wordt.

Het is daarom niet verwonderlijk dat verlaging van de werkdruk een belangrijk onderwerp is in de cao-onderhandelingen, zie ook het kader. Houd voor een uitgebreid verslag van het onderzoek de site van SOHRC in de gaten, [www.sohrc.nl](http://www.sohrc.nl).

## Top vijf belangrijkste onderwerpen

In de enquête die de basis vormde van het onderzoek, is gevraagd aan welke onderwerpen de meeste aandacht besteed moet worden in de cao-onderhandelingen. In totaal konden werknemers vijf onderwerpen aankruisen. Met kop en schouders steekt een hoger salaris erbovenuit; bijna 90 procent kruiste het aan. De volgende top vijf is naar voren gekomen:

1. Hoger salaris
2. Beter pensioen
3. Verlaging werkdruk
4. Verbetering loondoorbetaling eerste ziektejaar
5. Betere/hogere toeslagregeling



CONTRACTWISSELING:  
WAT BETEKENT DIT  
VOOR JOU?

# STUIVERTJE WISSELEN EN DAN?

Contracten in de catering wisselen sneller en sneller. De concurrentiestrijd tussen de grote cateraars is heviger dan ooit. Voor je het weet, verhuis je van cateraar X naar concurrent Y. En dan?

De verklaring voor het toenemende aantal contractwisselingen ligt voor de hand. De opdrachtgevers (bedrijven en instellingen) kijken kritisch naar de kosten van hun personeelsrestaurants. Ze speuren de markt af om te kijken of ze meer kwaliteit kunnen krijgen voor minder geld. Omdat de contractcatering een nagenoeg verzadigde markt is, is het onvermijdelijk dat men in elkaars vaarwater zit. Ben jij als cateringmedewerker het kind van de rekening?

## Nieuwe cao

De laatste pakweg vijftien jaar worden de afspraken in de contractcatering-cao over contractwisselingen steeds concreter. "Over de consequenties bij contractwisselingen is bij de laatste cao-besprekingen lang onderhandeld", zegt Harry de Wit, sectorbestuurder FNV Catering.

Even leek het zelfs aan te komen op een harde confrontatie en acties. Uiteindelijk kwamen werkgevers en werknemers er tóch uit. De Wit vindt het resultaat – vastgelegd in de cao die geldt tot 1 april 2008 volgend jaar – bevredigend. De jongste cao geeft de werknemers meer zekerheid. "Contractwisselingen verlopen over het algemeen redelijk soepel. In elk geval is het goed geregeld", meent De Wit.

## Vraagtekens

Bij elke contractwisseling in de catering rinkelt bij de FNV steevast de telefoon. Harry de Wit: "Je merkt steeds weer dat medewerkers in zo'n situatie met veel vragen zitten." Verwijzend naar de uitgebreide regelingen in de cao kan de FNV de vraagstellers van helder advies voorzien. Zo kan er geen sprake meer zijn van kastje-naar-de-muurpolitiek. De Wit: "Vroeger wezen de oude en nieuwe cateraar altijd naar elkaar als medewerkers vragen hadden. Doordat de cao op alle punten vrij helder is, is dat sinds het begin van de jaren '90 sterk verbeterd."

Dit blijkt ook in de praktijk. Conflicten met medewerkers na een contractwisseling lopen zelden zo hoog op dat ze voor de rechter moeten worden uitgevochten.

Dit betekent nog niet dat er nooit iets dubieus voorvalt. Maar dat komt lang niet altijd aan de oppervlakte. Harry de Wit: "Het heeft met mentaliteit te maken. Een groot deel van het personeel bestaat uit hardwerkende vrouwen, die vaak geen zin hebben om trammelant te maken over een paar uurtjes."

## Schaven

Ervaringen uit het verleden tonen aan dat cateraars contractwisselingen nog wel eens aangrepen om wat extra besparingen op de salarissen te bereiken. Ze lieten medewerkers op een oneigenlijke manier afvloeien. Dat gebeurde door personeel over te plaatsen naar het bedrijfsrestaurant dat door een concurrent werd overgenomen. De Wit is kort over dit soort praktijken: "Is uit den boze en dat staat ook expliciet omschreven in de cao."

Wat ook niet zomaar kan, is dat de nieuwe cateraar de kaaschaaf hanteert. Om goedkoper te werken, worden van alle contracten met medewerkers een paar uurtjes afgeknabbeld. Kan niet zonder meer en zéker niet zonder uitspraak van de zogenaamde Toetsingscommissie, stelt De Wit beslist. Wat evenmin mag, is dat een nieuwe cateraar een andere cao gaat hanteren. De Wit: "Van medewerkers in ziekenhuizen en instellingen horen we wel eens dat het gerucht gaat, dat een nieuwe cateraar op de horeca-cao overstapt. Als er sprake is van een personeelsrestaurant, is dit natuurlijk uit den boze."

## Hoe werkt de Toetsingscommissie?

Elke cateraar moet beschikken over een Toetsingscommissie. Die bestaat minimaal voor de helft uit leden van de ondernemingsraad, aangevuld met andere werknemers én een afgevaardigde van de vakbond (FNV of CNV). De Toetsingscommissie bekijkt de overeenkomsten bij een contractwisseling kritisch op bijkomende effecten voor het personeel. Hierbij hebben drie zaken de bijzondere aandacht: 1) functieverlaging, 2) urenreducties tot 5 uur per contract én 3) de Toetsingscommissie controleert de noodzaak van wijzigingen in de arbeidsovereenkomst van medewerkers (maar ook of het afspiegelingsbeginsel juist is toegepast én de werkgever zich heeft ingespannen om verslechtingen tegen te gaan). Verder houdt de Toetsingscommissie zich bezig met meldingen op het gebied van de werkdruk. Wie zaken wil aankaarten, moet zich melden tot de Toetsingscommissie van zijn of haar eigen bedrijf.

# Gulden regels bij contractwisseling

## Alles gaat mee!

De hoofdregel is simpel. Iedereen die al minimaal een jaar op de locatie werkte, gaat mee over naar de nieuwe cateraar en alle arbeidsvoorwaarden moeten in principe gelijk blijven na een contractwisseling. Dit geldt voor het salaris, maar ook voor zaken als het aantal dienstjaren (moeten gewoon doortellen), het aantal contracturen en pensioenaanspraken. Wordt hiervan afgeweken op initiatief van de werkgever, dan zijn hieraan strikte voorwaarden gebonden.

## Oók de vrije dagen!

Ook niet-ingeroosterde atv- en vakantiedagen – maximaal 20 – gaan vanzelfsprekend mee over naar de nieuwe baas, net als de vakantietoelagen.

## Werkgever moet het doen!

Jouw oude werkgever moet ervoor zorgen dat jouw nieuwe werkgever alle informatie over jou als werknemer op een rijtje krijgt. De oude werkgever is verplicht openheid van zaken te geven – binnen twee weken nadat de nieuwe cateraar dit heeft gevraagd. Bij een contractwisseling moet jouw nieuwe baas een mutatielijst krijgen van jouw oude baas. Hierop dienen alle relevante gegevens over jou als werknemer te staan.

## Teken niet te snel!

Gebruikelijk is dat medewerkers via een brief worden geïnformeerd over de consequenties van een contractwisseling. Sommige cateraars vragen medewerkers om de brief ondertekend voor akkoord retour te zenden. Teken niet te snel, wacht altijd eerst het oordeel af van de Toetsingscommissie!

## Recht op aanvulling

Niet zelden wordt na een contractwisseling bezuinigd op personeelskosten, omdat dit voortvloeit uit het nieuwe contract tussen cateraar en opdrachtgever. Dit betekent veranderingen in het contract (minder uren) of ontslag. In bijna alle gevallen moet de nieuwe cateraar dan eerst een (gedeeltelijke) ontslagvergunning aanvragen bij het CWI of de kantonrechter. In andere gevallen is er eerst een uitspraak nodig van de Toetsingscommissie. Zolang je als (deels) ontslagen medewerker geen volwaardige nieuwe baan hebt, moet jouw werkgever zorgdragen voor een aanvulling boven op de uitkering. De duur van deze aanvulling (minimaal één maand) is afhankelijk van jouw aantal dienstjaren én leeftijd.

## Boven-cao is recht!

Verworven rechten blijven na een contractwisseling van kracht. Indien de oude baas regelingen had – hoger salaris, leaseauto, mobiele telefoon – die boven de cao-norm liggen, moet de nieuwe baas die extra's in principe handhaven (of compenseren). Ook hier kijkt de Toetsingscommissie naar als een contractwisseling ter tafel komt.

## Lagere functiegroep

Een werknemer kan in principe eenmalig (!) gedurende zijn gehele cateringloopbaan in een lagere functiegroep geplaatst worden na een contractwisseling. Maar dit kan alleen als hij qua functiegroep hooguit één stapje terug moet doen naar een functie die direct onder zijn bestaande functiegroep ligt. Ook zijn maxima gesteld aan de mate waarin het salaris in zo'n geval – dus in combinatie met een functieverlaging – mag dalen.

## Méér werk met minder mensen...


Steeds meer werk verzetten met steeds minder mensen. Je hoort het overal. Dus óók in de contractcatering. Hetzelfde werk doen met minder mensen is in veel gevallen een neveneffect van contractwisselingen (omdat er dan goedkoper gewerkt kan worden).

De cijfers spreken voor zich. Drie jaar geleden was de contractcatering goed voor 17.025 arbeidsplaatsen (waarvan ruim 13.000 door vrouwen werden ingevuld).

Het aantal arbeidsplaatsen slinkt zienderogen. Vorig jaar waren het er nog 16.145. Niet dat er minder te cateren is, want de groei is er nog niet uit. De grote cateraars en hun medewerkers verzorgen de inwendige mens in 4300 bedrijven, ziekenhuizen, op scholen en andere plekken. Het aantal cateringlocaties nam in 2006 toe met 2 procent, terwijl het aantal werknemers afnam met 5 procent. Meer werk, minder mensen... Meer lasten op minder schouders. Eén van de gevolgen is dat het lage ziekteverzuim weer licht stijgt.



Tekst: Ubel Zuiderveld, Beeld: Anne Hamers



Alle geregistreerde  
pensioenaanspraken  
en uitkeringen worden  
per 1 januari 2008  
met 3% verhoogd!

## Laatste nieuws over pensioenen

### **Toeslag uit rendement van 3% per 1 januari 2008!**

Goed nieuws uit 'pensioenland'! Nu het financieel goed gaat met het Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C) zijn er mogelijkheden om de pensioenen te verhogen met een toeslag uit het overrendement. Overrendement wil zeggen dat op de beleggingen een hoger rendement is behaald dan waar oorspronkelijk op is gerekend. Het bestuur van het PH&C heeft daarom besloten, mede op initiatief van FNV Catering, om deze eenmalige toeslag (indexatie) per 1 januari 2008 vast te stellen op 3%. Daarmee is de toeslag aanzienlijk hoger dan de afgelopen jaren. Concreet betekent dit dat alle geregistreerde pensioenaanspraken en uitkeringen per 1 januari 2008 met 3% worden verhoogd!

Voor meer informatie, kijk op de website [www.fnvcatering.nl](http://www.fnvcatering.nl)

### **Toeslag actieve deelnemers van 1,25%**

Actieve deelnemers van het PH&C ontvangen naast de toeslag van 3% een extra toeslag van 1,25% op de bestaande pensioenaanspraken. Actieve deelnemers zijn deelnemers die in 2007 werkzaam zijn of zijn geweest in de catering en premie betalen of hebben betaald. Het feit dat zij de premie hebben betaald is het argument om hen een extra toeslag te geven. Voor deze groep is een pensioenuitkering op dit moment uiteraard nog niet aan de orde, maar hun recht op toekomstig pensioen is verhoogd.

### **Geen inhouding premie meer bij WAO'ers**

De financiële positie van PH&C is de afgelopen paar jaren aanzienlijk verbeterd. Daardoor is ze nu 'uit herstel', zoals dat in de financiële wereld wordt genoemd.

Een aantal jaren geleden heeft het bestuur besloten om de zogenaamde premievrije deelname voor WAO'ers aan de pensioenregeling af te schaffen. Dit in verband met de (destijds) slechte financiële positie van het fonds en de noodzaak om maatregelen te nemen om deze situatie te herstellen. Vanaf dat moment betaalden WAO'ers een

gedeelte van de premie zelf. Nu het fonds uit herstel is en het dus weer goed gaat, is deze herstelmaatregel niet meer nodig en krijgen degenen die op 31 december 2006 een WAO-uitkering hadden weer premievrije deelname. En wel met terugwerkende kracht per 1 januari 2007.

### **Geen inhouding premie voor arbeidsongeschikte werknemers met een IVA-uitkering**

Voor arbeidsongeschikte werknemers uit de catering die een IVA-uitkering ontvangen, geldt de nieuwe pensioenregeling (per 1 januari 2007). Volgens deze nieuwe regeling hebben werknemers die arbeidsongeschikt zijn met een IVA-uitkering aanspraak op premievrije deelname aan de pensioenregeling. Deze regeling geldt voor werknemers die volledig en langdurig arbeidsongeschikt zijn.

### **Meer flexibiliteit afsluiten nabestaandenpensioen en aanvullend pensioen**

Het is nu mogelijk om je nabestaandenpensioen en/of je aanvullend pensioen flexibel te regelen. Je kunt deze verzekeringen nu afsluiten voor de duur van een kalenderjaar. Voorheen was dat vijf jaren. Op deze wijze wil het PH&C de deelname aan deze verzekeringen aantrekkelijker maken. *Kijk op de website [www.phenc.nl](http://www.phenc.nl) voor meer informatie en voor de voorwaarden.*

### **Verhoging VUT-premie**

De VUT-premie zal per 1 januari 2008, verhoogd worden met 0,8%. De werkgever zal hiervan 0,5% voor zijn rekening nemen en de werknemer 0,3%. Dit betekent dat de af te dragen VUT-premie voor de werknemer met ingang van 1 januari 2008, 1,5% is in plaats van 1,2%. Op de loonstrook staat de VUT-premie vermeld onder SUCON.

Tekst: Antoinette Liefink, Beeld: Anne Hamers

# Hoe zit het in de cao met...

## Detachering binnen de bv

Detachering betekent dat de werknemer gaat werken op een andere locatie van de werkgever. Dit kan aan de orde zijn als je om welke reden dan ook niet meer op de huidige locatie kunt blijven werken. Er zijn diverse redenen denkbaar. Zo kan de eigen locatie opgeheven worden, zijn werkzaamheden wellicht wegens arbeidsongeschiktheid niet meer uit te voeren op de huidige locatie of wordt de functie waarin je werkzaam bent op jouw locatie opgeheven. Je kunt dan met de werkgever overeenkomen dat je, al dan niet in je eigen functie, op een andere locatie van de werkgever gaat werken. In de contractcatering kan zo'n overplaatsing over het algemeen gemakkelijk gerealiseerd worden. Dit komt doordat een werkgever vaak meerdere locaties binnen een straal van 30 kilometer rond de eigen locatie beheert.

## Loon en inschaling

Wanneer je ergens in dienst treedt, zal de werkgever met behulp van het Handboek Referentiefuncties Contractcateringbranche de functie en de loongroep vaststellen. Het is belangrijk dat de werkgever een omschrijving maakt van de belangrijkste werkzaamheden en verantwoordelijkheden die bij de functie horen. Deze functieomschrijving moet daarna vergeleken worden met de functieomschrijvingen uit het Handboek Referentiefuncties Contractcateringbranche. De gevonden functieomschrijving uit het Handboek is bepalend voor de loongroep. Als werknemer ontvang je vervolgens een loon overeenkomstig het vastgestelde loon in de betreffende loongroep.

## Vakantierechten

De werknemer van 18 jaar en ouder heeft, bij een werkweek van 40 uur, recht op 25 vakantiedagen per vakantiejaar. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot 1 juni van het volgende jaar. Als je korter dan een jaar bij je werkgever in dienst bent, heb je per maand recht op 1/12 deel van het aantal vakantiedagen. Een dienstverband van 15 dagen of meer wordt als volle maand gerekend, een dienstverband van minder dan 15 dagen wordt niet meegerekend. De werkgever stelt de tijdstippen van de opname van vakantie en snipperdagen vast in overleg met de werknemer. Je hebt in beginsel per jaar recht op een aaneengesloten vakantie

van drie weken. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt alleen over het laatste halfjaar van de arbeidsongeschiktheid vakantiedagen opgebouwd. De 8 procent vakantie-toeslag wordt berekend over het ontvangen brutoloon, exclusief toeslagen en gratificaties. Deze toeslag wordt in de maand mei van ieder jaar uitbetaald.

## Roostervrije dagen en overige vrije dagen

Wanneer je fulltime in dienst bent, heb je recht op 13 roostervrije dagen met behoud van loon per jaar. Voor werknemers in vijfploegendienst is een andere regeling van toepassing. In december van elk jaar roostert de werkgever in overleg met de werknemer de roostervrije dagen in. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op extra roostervrije uren, zoals in dit overzicht te lezen staat:

55 jaar, 36 uur extra per jaar  
56 jaar, 48 uur extra per jaar  
57 jaar, 60 uur extra per jaar  
58 jaar, 72 uur extra per jaar  
59 jaar tot 65 jaar, 84 uur extra per jaar

Deze extra vrije dagen gaan in vanaf de maand dat de werknemer de leeftijd bereikt. De na 1 april 2006 toegekende roostervrije dagen, die buiten de schuld van de werknemer aan het eind van een kalenderjaar nog niet zijn opgenomen, komen net als niet genoten vakantiedagen na een periode van 5 jaar te vervallen.

## Toeslagen

In de cao contractcatering zijn verschillende regelingen opgenomen ten aanzien van het werken in ploegendienst, het werken op onregelmatige uren, overwerk, het werken op de zondagen en het werken op de feestdagen. Om te bepalen welke toeslagen voor jou van toepassing zijn, moet onderscheid gemaakt worden tussen bedrijfscatering, institutionele catering, inflightcatering en de onderwijs-catering. De werkgever moet de betreffende toeslag(en) uitbetalen dan wel vergoeden in vrije tijd.

## Beëindiging contract(uren)

Als een werkgever van mening is dat een arbeidsovereenkomst beëindigd moet worden, kan hij een ontslagaanvraag indienen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). De werkgever kan ook een ontslagaanvraag indienen bij de kantonrechter of een regeling treffen met de werknemer. Zo'n regeling tussen werknemer en werkgever kan voor de werknemer zeer nadelig zijn bij het aanvragen van een eventuele WW-uitkering. In afwijking op het Burgerlijk Wetboek moet de werkgever bij een urenvermindering van vijf of meer uren per week een ontslagaanvraag indienen bij het CWI of de kantonrechter. Net als de toetsingscommissie (bij een urenvermindering van minder dan 5 uur per week) zullen ook het CWI en de kantonrechter de ontslagaanvraag inhoudelijk beoordelen en toetsen. Er wordt gekeken naar de noodzaak en de redelijkheid van de ontslagaanvraag. Daarnaast speelt ook het afspiegelingsbeginsel een rol. Als de Toetsingscommissie, het CWI of de kantonrechter toestemming geeft, kan de arbeidsovereenkomst rechtmatig (voor een deel van de uren) worden beëindigd.

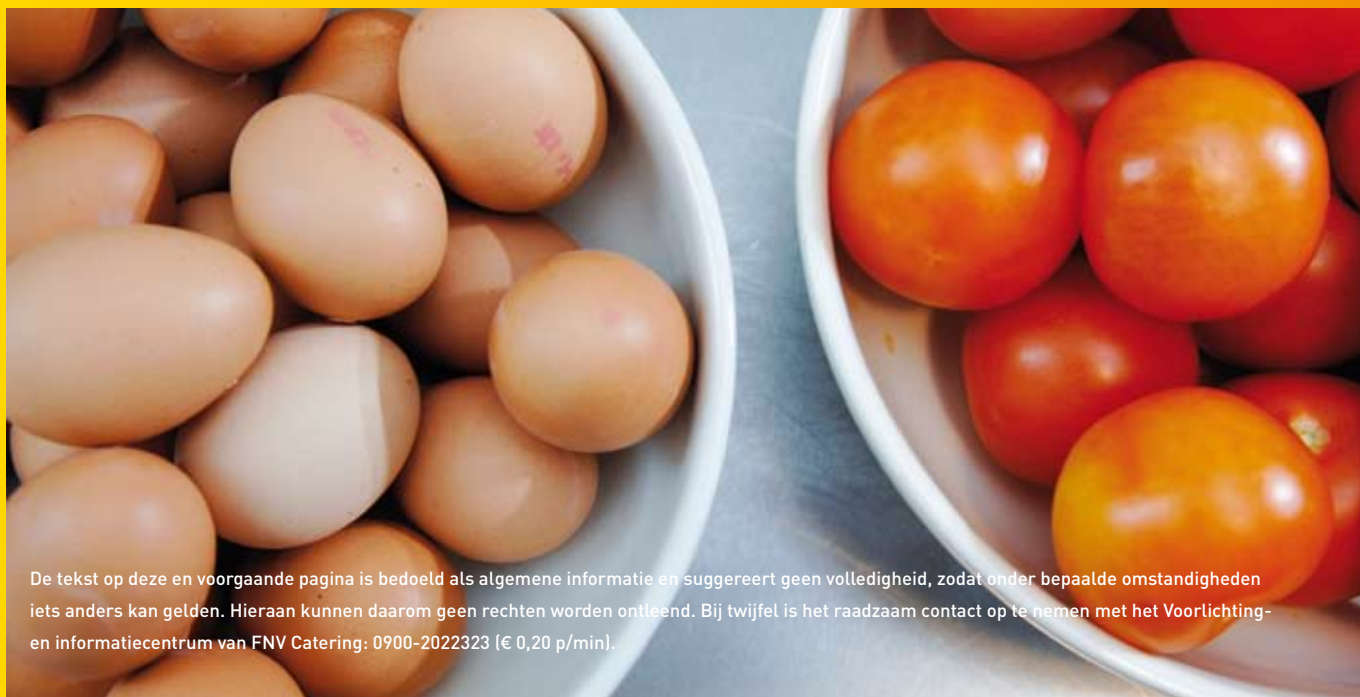
## Beroep op belastingservice

Duizenden belastingdeskundigen zetten zich ieder jaar weer in voor de belastingservice van FNV Catering. Zij krijgen hiervoor een speciale training in de meest recente belastingwetgeving. Naast vragen over het invullen van je belastingformulier kun je ook met andere belastingvragen terecht bij FNV Belastingservice. Er zijn 500 invulservicepunten; de adressen kun je vinden op internet: [www.fnv.nl/belastingservice](http://www.fnv.nl/belastingservice). Je kunt ook het Voorlichting- en informatiecentrum van FNV Catering bellen (0900-202 23 23 (0,20 ct p/m). De piekperiode bij deze servicepunten loopt van februari tot en met april.

## Re-integratie bij ziekte

Volgens de cao contractcatering heeft zowel de werkgever als de werknemer een re-integratieverplichting. Re-integratie bij ziekte is niets anders dan het hervatten van de werkzaamheden, al dan niet in een aangepaste functie. Als je ziek wordt, meld je je ziek bij je werkgever. De werkgever geeft de ziekmelding door aan de arbo-dienst. Als je na dertien weken nog steeds ziek bent, wordt de ziekmelding doorgegeven aan het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Binnen een termijn van zes weken na datum van de ziekmelding moet een probleemanalyse worden opgesteld. In de probleemanalyse staat de mogelijke oorzaak van de ziekmelding en de medische beperkingen van de werknemer. Tijdens gesprekken tussen jou als werknemer, de werkgever en de arbodienst worden deze in kaart gebracht. Tevens wordt duidelijk welke werkzaamheden je wel of niet kunt verrichten en op welke termijn je weer aan het werk zult kunnen gaan. Als er geen mogelijkheden zijn om weer bij je eigen werkgever te gaan werken, wordt ook onderzocht of je bij een andere werkgever kunt gaan werken (het zogenaamde 2e spoor). Binnen een termijn van acht weken na de eerste ziekmelding wordt een plan van aanpak opgesteld waarin stap voor stap staat op welke wijze de werknemer weer kan gaan werken. Dit plan van aanpak wordt door de werkgever, de werknemer en de arbodienst ondertekend. Alle partijen dienen zich hieraan te houden. Binnen een periode van een jaar na de eerste ziekmelding zul je samen met de werkgever moeten beoordelen of het plan van aanpak op de juiste wijze wordt uitgevoerd. Zo nodig kunnen de partijen het plan van aanpak bijstellen. Als blijkt dat je niet meer kunt re-integreren zal in de loop van het tweede ziektejaar een aanvraag voor de WIA moeten worden ingediend. Wanneer zo'n aanvraag nodig is, controleert het UWV nogmaals de genomen stappen te maken.

Tekst: Arjen Rooks en Harry de Wit, Beeld: Anne Hamers



De tekst op deze en voorgaande pagina is bedoeld als algemene informatie en suggereert geen volledigheid, zodat onder bepaalde omstandigheden iets anders kan gelden. Hieraan kunnen daarom geen rechten worden ontleend. Bij twijfel is het raadzaam contact op te nemen met het Voorlichting- en informatiecentrum van FNV Catering: 0900-2022323 (€ 0,20 p/min).



“De gast centraal, dat is letterlijk en figuurlijk mijn motto. Het Restaurant van de Toekomst is een uniek bedrijfsrestaurant. Er wordt onderzocht of het eetgedrag van de gasten te beïnvloeden is. Dit gebeurt onder andere door te spelen met de belichting en de temperatuur van het restaurant.”

Johan Verbon is als chef-kok en restaurantmanager van Sodexho werkzaam bij het Restaurant van

de Toekomst. Dit bedrijfsrestaurant is gevestigd in de universiteit van Wageningen.