

### IN DIT NUMMER

- In memoriam 1
- Op bezoek bij 2
- Even voorstellen: Edwin Prijden,  
algemeen directeur Please 3
- Afsluiting kaderscholing 4
- De visie van de voorzitter 5
- Huurplan minister Dekker 5
- Sociaal aktueel 6
- Website en gezinscontributie 7
- CAO-Nieuws 8+9+10
- Oproep Algemene Vergadering 10
- Aanmeldingsformulier 11
- Mijlpaal ledenwerwers 11
- Wij feliciteren 12
- Overleden 12
- Exclusief voordeel voor ABW-leden 12

### OM TE NOTEREN

- Het bondskantoor is gesloten op goede vrijdag 14 april, donderdag 4 mei, vrijdag 5 mei en vrijdag 26 mei.
- De volgende Vizier verschijnt op maandag 19 juni 2006. U kunt kopij inleveren tot en met woensdag 24 mei.
- De jubilarishuldiging van de 25-, 40, 50- en 60-jarige jubilarissen vindt plaats op woensdag 14 juni 2006 in Auberge de Rousch te Heerlen.
- Op maandag 22 mei a.s. vindt de AV plaats in Auberge de Rousch te Heerlen. De aanvang is om 17.30 uur.

## IN MEMORIAM DAAN BRANDT



Op 14 februari jl. overleed Daan Brandt op een gezegende leeftijd van 93 jaar. Vanaf de oprichting van de bond in 1944 is Daan Brandt als bestuurder betrokken geweest bij het wel en wee van de bond. Ook tijdens zijn werkzaamheden op de Oranje-Nassau mijnen heeft Daan in diverse commissies zitting gehad en was in die tijd ook lid van het dagelijks bestuur van de Mijn Industrie Raad (MIR). Daan had een enorme dossier kennis en naar hem werd niet alleen geluisterd, maar ook was zijn visie terug te vinden in de besluitvorming. Vooral de pensioenproblematiek van de mijnwerkers had zijn volle aandacht, in het bijzonder ten tijde van de mijnsluiting.

Op 1 juli 1976 werd Daan voorzitter van de ABWM (Algemene Bond van Werkers in het Mijnbedrijf). De mijnsluiting had zijn intrede gedaan en veel oud-mijnwerkers werden elders te werk gesteld. De mijnwerkersvakbond moest omgevormd worden tot een vakbond, nl. de Algemene Bond van Werknemers (ABW) waar iedereen lid van kon worden, ongeacht waar men ook werkte. Ook de belangen van de mensen in de nieuwe bedrijven dienden behartigd te worden. Dit was een enorme klus welke Daan op zijn bureau kreeg, maar Daan heeft ervoor gezorgd dat de bond ook na de mijnsluiting is blijven voortbestaan.

Daan handelde vanuit zijn sociaal gevoel en door zijn kennis én uitstraling gingen voor hem vele deuren open.

Buiten zijn werkzaamheden voor de bond was Daan actief betrokken bij de Stichting Helpend Limburg, de latere Stichting Welzijnszorg voor Geestelijke Gehandicapten. Voor al zijn werkzaamheden in de sociale sector ontving Daan op 24 september 2004, ter ere van het zestig jarig bestaan van de Vakbond ABW én zijn diamanten jubileum bij de bond, het erelidmaatschap.

Daan Brandt zal in de annalen van de Vakbond ABW altijd vermeld blijven als een deskundig én sociaal krachtige bestuurder.

Moge zijn weduwe Mien, kinderen, kleinkinderen en achterkleinkinderen troost vinden in de wetenschap dat hij voor velen binnen én buiten de bond van zeer grote betekenis was.

Wiel Smeets, oud-bondsvoorzitter. ■



## KADERSCHOLING 2005/2006

In deze column doet de vakbondsbestuurder bedrijvenwerk verslag van de ontwikkelingen en zijn ervaringen bij diverse Limburgse bedrijven.

Het CAO-seizoen is begonnen. Op verschillende plaatsen zijn onderhandelingen gaande, worden afspraken gemaakt en zijn er zelfs al twee CAO's afgesloten. Ook is er nog gepraat over de pensioenproblematiek en zijn er diverse periodieke overleggronden geweest.

Bij **Celanese** in Beek zijn de gesprekken omtrent het pensioenvraagstuk afgerond. Er is een eerste periodiek overleg met de directie geweest. Hier is het jaar 2005 uitvoerig besproken; zeker omdat 2005 het eerste jaar onder de vlag van Celanese was. Eveneens werden data afgesproken voor de CAO-onderhandelingen. Deze starten op 12 april 2006.

Bij **Colortrend** is er onlangs een gesprek geweest omtrent de pensioenen. Vorig jaar in december werden de gesprekken afgebroken omdat de directie ons standpunt niet wilde meenemen. De bonden hebben vervolgens aangetoond dat ons standpunt al in begin 2005 bij de directie kenbaar werd gemaakt; hierop heeft de directie bakzeil gehaald. Ons voorstel voor middelloon naar het zogenaamde versleemodel wordt nu, naast het model van de directie (op beschikbare premiebasis) als keuze voorgelegd aan de huidige medewerkers. Verdere uitwerking is nu gaande.

Bij **Doc Morris** in Heerlen is de CAO afgesloten. Op dit moment wordt het nieuwe functiewaarderingssysteem ingevoerd. De ABW is betrokken bij een monitorgroep waarin we de invoering van een 'Performance Management Systeem' kritisch volgen.

Bij **GBC** in Kerkrade is de nieuwe CAO afgesloten. Een loonsverhoging van 1,65% is afgesproken. Omdat het bedrijf in 2005 minder heeft gedraaid omdat komend jaar een verbetering van de pensioenen van de medewerkers hoog op de agenda staat, en dat kost financieel het nodige voor het bedrijf, is de loonsverhoging in 2006 aan de karige kant. Wel start dit jaar een nader onderzoek naar de afstemming van de lagere salarisschalen ten opzichte van de markt.

Bij **Invista** in Kerkrade zijn nog steeds pensioengesprekken gaande.

Begin maart is het periodiek overleg met **Laura Metaal** in Eygelshoven weer nieuw leven ingeblazen. De bonden kregen hier een duidelijke uitleg van de directie omtrent de huidige stand van zaken. Op dit moment wordt er gediscussieerd over de invoering van een bonussysteem; dit aan de hand van de beoordelingen.

Bij **Licom** zijn de periodieke gesprekken weer hervat. De CAO Licom is inmiddels geheel voorbereid in de technische commissie en is in een afrondend stadium.

Op 13 maart werd bij **Mayfran** in Landgraaf periodiek overleg gevoerd. De cijfers van 2005 en de vooruitblik op 2006 alsmede de budgetten voor personeel passeerden de revue. En ook hier werd wederom een volgend overleg afgesproken in het najaar. De steeds terugkerende overleggronden met bedrijven stellen ons in staat om op tijd bij aandachtspunten in te grijpen; met andere woorden de vinger aan de pols te houden.

Bij **Maecon** in Heerlen zijn de gesprekken inzake de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden in volle gang. Al diverse malen zijn er ledenvergaderingen geweest, waarin met de leden afstemming wordt gedaan. Dit is een moeilijk proces vanwege het in elkaar schuiven van diverse verschillende arbeidsvoorwaarden.

Bij **Profcore** in Geleen zijn de gesprekken inzake de CAO gestart. Vooralsnog liggen de directie en de bonden ver uit elkaar. De verwachting is dat we voortgang boeken. De afgelopen twee jaren hebben de mensen van Profcore geen loonsverhoging gekregen; ergo: ze hebben moeten inleveren. Dat maakt de gesprekken er niet makkelijk op.

Bij **RPC Packaging** in Kerkrade begint op 17 maart 2006 de eerste ronde voor het afsluiten van de CAO.

Bij **The Phone House** in Amersfoort zijn er gesprekken met de OR geweest. Deze hebben geleid tot voorstellen inzake de nieuwe CAO. De vorige CAO was zeer krap. Met name

in beloning en systematiek van functies en beoordelingen is er nog een hele weg te gaan bij dit sterk groeiende bedrijf. Een mooie uitdaging voor onze vakbondsbestuurders!

Bij de **Stichting Regionaal Onderwijsbureau Limburg** is inmiddels de CAO afgesloten. Er volgt wel nog een gesprek met de directie om de juiste teksten vast te stellen. Deze CAO volgt in grote lijnen de CAO Beroeps Volwassen Educatie (BVE).

De leden van de ABW werkzaam bij de **Zorggroep Thuis** te Heerlen hebben inmiddels een tweetal vergaderingen op het bondskantoor achter de rug. Naar aanleiding van regelmatige klachten is de bond naar de directie gestapt van de Zorggroep Thuis en heeft vervolgens de klachten toegelicht. Door de directie werd een aantal zaken toegelicht. Binnenkort volgt een bespreking, samen met de directie en onze leden en twee vakbondsbestuurders van onze bond. De bedoeling is om een toelichting te geven van de zijde van de directie op de huidige stand van zaken bij de Zorggroep Thuis. Ondanks het feit dat wij niet aan de CAO Thuiszorg tafel zitten, is het de bond gelukt om "on speaking terms" te geraken met de directie! Niet in het minst door de niet aflatende inzet van onze leden bij de Zorggroep. Bovendien leeft er bij de leden de behoefte aan een gespreksgroep over de thuiszorg. Momenteel is de bond daarom bezig een aparte groep op te richten, speciaal voor de thuiszorg in (vooralsnog) Zuid-Limburg. ■

Jan Haagmans



# EVEN VOORSTELLEN

## EDWIN PRIJDEN, ALGEMEEN DIRECTEUR PLEASE

...Vakbond ABW: partner in CAO voor Please....

Payrollbedrijf Please uit het Noord-Brabantse Aarle-Rixtel groeide in een recordtijd uit zijn voegen. In vier jaar tijd stonden duizend werknemers op de loonlijst van Please. In de loop van dit jaar zullen er dat naar verwachting 1800 zijn. Tijd voor een cao, dacht de directie onder leiding van algemeen directeur Edwin Prijden. De partner om te komen tot goede afspraken tussen



werkgever en werknemers werd gevonden in Vakbond ABW. 'Een prima keuze,' vindt Edwin Prijden. 'De directie van Please en Vakbond ABW hebben in grote lijnen dezelfde visie over werkgeverschap en de invulling hiervan. De liefde dient van twee kanten te komen, anders kun je nooit een CAO afsluiten waar alle partijen achter staan.'

Please is een dienstverlener op het gebied van personeelszaken en -administratie. Het neemt medewerkers van zijn opdrachtgevers in dienst en verricht de salarisadministratie en dekt de ziekterisico's voor de opdrachtgever af. Zo houden werkgevers de handen vrij om andere zaken te regelen. Payrolling is een relatief nieuwe vorm van dienstverlening. Er bestond nog geen bedrijfstak-CAO. 'We wilden graag enige vorm van structuur aanbrengen om meer duidelijkheid te krijgen voor de werknemer, de opdrachtgever en voor ons zelf. Had Please geen eigen CAO gehad, dan hadden we ons moeten conformeren aan de algemeen verbindend verklaarde ABU CAO en de bijbehorende pensioenvoorziening van de STIPLU. Dit zou nadelig zijn geweest voor een groot aantal medewerkers. Omdat Please geen uitzendbureau is en geen of weinig invloed heeft op het wervings- en selectieproces, zou het daarnaast ook niet terecht zijn geweest als we een uitzend-CAO hadden moeten hanteren,' verklaart de algemeen directeur zijn redenen om een eigen CAO af te sluiten.

Maar hoe doe je dat? In eerste instantie is contact gezocht met grote bonden. 'Bij de andere bonden hadden we het gevoel dat we alleen op de barricades zouden staan als er zich problemen mochten voordoen. De ABW heeft laten zien dat dit bij hen niet

het geval is. Je bent partner in voor- en tegenspoed of je bent het niet.' Bovendien voelde Edwin veel meer voor een ondernemings-CAO dan voor een bedrijfstak-CAO. Hij legt uit waarom: 'Ondernemingen willen maatwerk leveren en flexibiliteit staat hoog in het vaandel. Om dat soort zaken goed te regelen is een bedrijfstak-CAO niet altijd toereikend.'

Edwin Prijden kende de Vakbond ABW niet. Het eerste contact tussen Please en de bond werd gelegd door Harry Vogels, een autoriteit op het gebied van CAO-wetgeving. 'Een serie gesprekken maakte duidelijk dat de Vakbond ABW de bond voor ons was om een CAO mee af te sluiten. Voordat het zover was, hebben we goed ons oor te luister gelegd bij de medewerkers. Want dat is cruciaal als je samen tot iets goeds wilt komen.'

Pragmatisch in plaats van bureaucratisch handelen is volgens Edwin Prijden de kracht van Please. 'Ons doel is met zo min mogelijk personen zoveel mogelijk werk verzetten zonder dat dit ten koste gaat van de werkvreugde. We houden niet van vergaderen om te vergaderen. Dat is een eigenschap die ik ook terugvind bij Vakbond ABW. Een vergadering tijdens de CAO-onderhandeling schorsen omdat het zo zou moeten, is niet onze, maar ook niet de stijl van ABW. Wij plannen van tevoren goed de agenda van een vergadering en streven ernaar de punten zo snel en goed mogelijk af te ronden.'

Edwin Prijden noemt het voor alle partijen prettig dat er een CAO is. De ondernemings-CAO van Please biedt opdrachtgevers en werknemers meer zekerheid en onderscheidt hen duidelijk van concurrentie. Bovendien verschaft de CAO duidelijkheid. Voor alle partijen. Dit voorkomt vervelende discussies achteraf. Payrolling is erg populair geworden. Momenteel is er nog geen officieel keurmerk of vorm van toetsing voor deze vorm van dienstverlening. 'Jammer, want het zou het aantal malafide bedrijven binnen de sector beperken. Payrollorganisaties komen én gaan. Helaas voor opdrachtgevers én werknemers vaak met vervelende gevolgen zoals naheffingen, boetes en achterstallige loonbetalingen.'

Het hebben van een specifiek op een bedrijf gerichte CAO heeft dus vele voordelen. Werknemers hebben een document waarop ze kunnen terugvallen, maar ook de werkgever. Voor Edwin Prijden een prettig gevoel. 'Mochten medewerkers het niet eens zijn met onze keuze of opstelling, dan kunnen ze terecht bij de vakbond. Gelukkig is het aantal keren dat de ABW moest bemiddelen tussen Please en zijn medewerkers op één hand te tellen. Dit zegt, denk ik, iets over onze performance. Dit zelfde geldt ook voor het ziekteverzuim, dat structureel 2,5 maal lager is dan het landelijk gemiddelde. Natuurlijk is het zo dat niet alle conflicten de schuld zijn van de werkgever of in ons geval de opdrachtgever. Please probeert als werkgever op afstand alles zo objectief mogelijk te bekijken en sancties op te leggen aan partijen die dat hebben verdiend. Dit kan een opdrachtgever of een medewerker zijn. Recht is recht en krom is krom zullen we maar zeggen,' besluit Edwin Prijden. ■

# AFSLUITING ABW-KADERSCHOLING 2005-2006



Bondsecretaris  
Indra Kandhai reikt  
het certificaat uit aan  
de oudste deelne-  
mer van de groep,  
Gerda Flipse.



Groepsfoto trainer  
Myra Witpen omringd  
door de deelnemers  
kaderscholing Vakbond  
ABW 2005/2006. Op  
de foto ontbreken  
R. Bemelen en J. Pisters.



V.l.n.r.: Indra Kandhai,  
Myra Witpen (trainer  
Odyssee) en bondspenningmeester  
Jack Hurxkens.

Op zaterdag 18 februari jl. vond de afsluiting plaats van de ABW-kaderscholing in kasteel Vaeshartelt te Maastricht. Vanaf september 2005 tot en met februari 2006 hebben 16 deelnemers uit diverse bedrijven deelgenomen aan de volgende modules:

- Pensioen: op 22 september en 6 oktober 2005  
Docent: Arno Ruijten
- Communicatie: op 11 en 12 november 2005 en 17 en 18 februari
- Wet verbetering Poortwachter & Arbeidsomstandighedenwet op 1 december 2005
- Ontslagrecht: op 12 januari 2006

De cursisten hadden een presentatietraining achter de rug en waren, onder de bezielende leiding van Odyssee-trainer Myra Witpen, klaar om het certificaat te ontvangen.

Speciaal hiervoor waren namens het dagelijks bestuur van de Vakbond ABW bondspenningmeester Jack Hurxkens en bondsecretaris Indra Kandhai naar Maastricht gekomen.

Indra Kandhai gaf aan dat ze trots was enerzijds op de cursisten omdat ze in hun eigen tijd deelgenomen hebben aan de kaderscholing georganiseerd door hun vakbond en anderzijds op de bond omdat het de bond weer gelukt is een groep relatief nieuwe kaderleden professioneler te ontwikkelen. Indra Kandhai herinnerde de cursisten aan de afspraak die ze met hen aan het begin van de kaderscholing had gemaakt nl., dat de cursus gratis is, maar dat we vanuit het dagelijks bestuur er van uitgaan dat we alle deelnemers terug zien in de bond via bijvoorbeeld het bijwonen van een bondsgroepvergadering of deelname aan de Algemene Vergadering.

Om de daad bij het woord te voegen nodigde ze de deelnemers uit voor de Algemene Vergadering op 22 mei a.s. in Auberge de Rousch te Heerlen. Vervolgens attendeerde ze de bijna gecertificeerden op de komende vergadering van de bondsgroep waaronder ze vallen. Vervolgens werd overgegaan op de uitreiking van de certificaten. Indra Kandhai complimenteerde Myra Witpen met haar wijze van scholing en bedankte haar voor de fijne samenwerking. Myra Witpen nam ook het woord en zei dat ze het een bijzonder inspirerende, actieve groep had gevonden. ■

# DE VISIE VAN DE VOORZITTER CAO-BESPREKINGEN



We schreven het al in de vorige Vizier, we zijn op zoek naar manieren om zelf actief met leden het contact te zoeken. U weet ons prima te vinden als u vragen hebt, als het belastingformulier weer ingevuld moet worden en als er problemen zijn. Wij kunnen in veel gevallen een bijdrage leveren om een goede CAO te maken.

We willen graag meer voor u betekenen. Ons nieuwe beleid is om groepen leden actief op te zoeken die in een en hetzelfde bedrijf of in een bepaalde bedrijfstak werken, waar wij NIET de CAO mee bepalen.

Onze Vakbond zit lang niet bij alle bedrijven aan tafel om de CAO-besprekingen te voeren. Voor die leden boden we tot op heden eigenlijk alleen onze individuele ledenservice aan. We zijn als vakbond sterk in het behartigen van de individuele belangen van onze leden. Uit metingen weten we dat u daar tevreden tot zeer tevreden over bent.

Nieuw is dat we groepen leden opzoeken en vragen wat we voor hun kunnen betekenen in het bedrijf waar zij werken. Dat leidde er bijvoorbeeld onlangs toe dat we voor onze leden in de Thuiszorg naar de leiding van de organisatie zijn gestapt om te praten over problemen met functiewaardering en communicatie. Ook praten we met een directie over problemen tussen medewerkers en leidinggevenden. We hebben het dan over willekeur, pesterijen en allerlei communicatieproblemen. We kunnen zo met een paar gesprekken verbeteringen in gang zetten. In de komende tijd zullen we meer groepen leden benaderen met steeds weer de vraag of we wat voor hen kunnen betekenen. Als u en uw collega's denken dat we ook bij uw bedrijf eens moeten komen praten, nodig ons dan uit! Bel met het kantoor en maak een afspraak met een van onze bestuurders. We zullen onze uiterste best doen u van dienst te zijn!

Harrie Boesten ■

## INGEZONDEN: HUURPLAN MINISTER DEKKER

Het huurplan van minister Dekker gaat in op 1 januari 2007. Dat het een doorn in het oog van minister Dekker en haar medegenoten is dat gewone mensen ook mooi en netjes kunnen wonen, is bekend. Nu heeft ze eindelijk een middel gevonden om deze mensen op den duur het huis uit te krijgen. Het komt er kort door de bocht op neer dat op den duur de huren worden vrijgegeven, wat uiteraard gaat leiden tot forse huurverhogingen. Ook de woningcorporaties zijn hier niet blij mee, want zij hebben aangegeven meer dan voldoende geld te hebben om te kunnen bouwen.

Waar gaat dan al dat geld van de extreme huurverhogingen naar toe?

Hier weet minister Dekker zelf geen antwoord op te geven. Of zou het zo kunnen zijn dat ook minister Dekker weet dat de hypotheekafrek in zijn huidige vorm onbetaalbaar wordt, gezien de groei van de groep vermogende mensen met hoge tot zeer hoge hypotheeken, waarvan wij de rente die van de belasting afgetrokken wordt, met z'n allen moeten betalen.

Ik hoop dat deze desastreuze huurwet, bij een volgend kabinet

in de prullenmand wordt gededoneerd, want dit is de plek waar het thuis hoort.

Wiel Wittenbernds, voorzitter Bondsgroep Gepensioneerden & Uitkeringsgerechtigden. ■



### DE VAKBOND ABW

De Vakbond ABW staat voor de ideeën en wensen van de leden. De bond hecht grote waarde aan het directe contact tussen leden en bestuurders. De bond kenmerkt zich door de grote aandacht voor de persoonlijke belangenbehartiging. De bond wil de mensen graag helpen als ze problemen of moeilijkheden hebben op hun werk of met hun uitkering.

Steeds meer mensen weten dat te waarderen en worden lid van de bond.

### WEETJES

MAG IEMAND IN ZIJN EIGEN WERKKAMER ROKEN?

Nee, ook in eigen werkkamers mag niet gerookt worden, ook niet als er verder niemand hoeft te komen. Art. 11a lid 1 van de tabakswet moet zo uitgelegd worden dat er op geen enkele werkplek gerookt mag worden, ook niet als iemand daar alleen zit, als er alleen rokers op de kamer zitten of als de niet-rokers het goed vinden dat anderen roken. Het rookverbod geldt te allen tijde.

Wilt u meer weten over dit onderwerp, surf naar: [www.rokenendewet.nl](http://www.rokenendewet.nl)

# SOCIAAL AKTUEEL

## VOOR U GELEZEN

### VERBOD TOT UITSLUITING VAN OR-KANDIDATEN

**De OR mag medewerkers niet weigeren aan de OR-verkiezingen mee te doen wanneer deze niet de gehele zittingstermijn beschikbaar zullen zijn voor de OR.**

Op grond van het OR-reglement van een onderneming moet elke kandidaat die in aanmerking wil komen voor de ondernemingsraad (OR) verklaren, dat hij, onvoorziene omstandigheden daargelaten, beschikbaar is voor de volledige zittingstermijn. Voor de aankomende verkiezingen hebben twee werknemers zich beschikbaar gesteld, maar ze zijn door de OR geweigerd voor de verkiezingen omdat zij niet de verklaring kunnen afgeven dat zij beschikbaar zijn gedurende de volledige zittingstermijn. De reden hiervoor is dat de werknemers tijdens de zittingsperiode de onderneming wegens hun leeftijd zullen verlaten.

Aangezien de werknemers dit in strijd achten met de Wet op de Ondernemingsraad (WOR), vorderen zij in kort geding dat de OR hun deelname aan de verkiezingen zal toelaten. Voorts vorderen zij opschorting van de verkiezingen met drie weken. De voorzieningenrechter stelt vast dat de werknemers voldoen aan het vereiste zoals dat gesteld is in de WOR dat een werknemer om in aanmerking te komen voor de OR minimaal een jaar in dienst moet zijn. Voor het overige stelt de WOR geen vereisten aan de kandidaten. Daarom staat in het onderhavige geschil de vraag centraal of de regeling uit het reglement de werknemers ten onrechte belemmert in de uitoefening van hun medezeggenschapsrecht.

De voorzieningenrechter oordeelt dat dit het geval is aangezien de wettelijke regeling de leden van de OR uitdrukkelijk de vrijheid geeft om een zittingstermijn niet vol te maken. De OR heeft aangevoerd dat zij met de bepaling het probleem wil ondervangen dat zij hebben ervaren bij vroegere OR-leden die hun taak zeer vrijblijvend vervulden en het er lang voor het einde van de zittingstermijn bij lieten zitten. De voorzieningenrechter oordeelt hierover dat dit probleem ook kan worden opgelost door een kortere zittingsduur voor de OR in te voeren of door van de kandidaten te verlangen dat zij in een intentieverklaring afgeven waarin zij verklaren beschikbaar te zijn zolang zij in de onderneming werkzaam zijn. De OR moet daarom de werknemers toelaten tot de verkiezingen en tevens moeten de verkiezingen drie weken worden opgeschort zodat de betreffende werknemers in de gelegenheid worden gesteld campagne te voeren.

Bron: Kantonrechter Amsterdam (Voorzieningenrechter) 24 december 2004, JAR 2005/25

### NIEUWE REGELS VOOR AANWEZIGHEIDSDIENSTEN

**Per 1 juni 2006 gelden er nieuwe regels voor aanwezigheidsdiensten. Alle uren binnen een aanwezigheidsdienst worden voortaan gezien als werktijd. Daar staat tegenover dat de maximaal toegestane werktijd omhoog gaat: naar 48 tot 60 uur per week. Meer dan 48 uur werken is alleen mogelijk als de werknemer schriftelijk vastlegt dat hij/zij dat wil.**

### Wachturen zijn ook werkuren

Voorbeelden van aanwezigheidsdiensten zijn slaap- en wacht-diensten. Binnen een aanwezigheidsdienst zijn er uren dat de werknemer werkelijk aan het werk is, én uren dat hij/zij wacht op een oproep om aan het werk te gaan. Dat onderscheid vervalt in de nieuwe regels. Alle uren binnen de dienst worden voortaan gezien als arbeidstijd.

### Meer werkuren

Dit kan betekenen dat de arbeidstijd van een werknemer – dus inclusief wachturen – boven het wettelijk toegestane maximum uitkomt, terwijl er in feite niets vernadert in zijn/haar werksituatie. Daarom gaat in de nieuwe regels die maximaal toegestane werktijd omhoog naar 48 uur per week. Dit is een gemiddelde, berekend over 26 weken.

### 'Opt-out'

Maar een werknemer mag in de nieuwe regels ook meer dan 48 uur gemiddeld per week werken. Dat kan echter alleen met zijn/haar persoonlijke instemming in de vorm van een schriftelijke verklaring. Het maximum is dan 60 uur gemiddeld per week, inclusief 'wachturen'.

Dit heet de 'opt-out'-mogelijkheid. De werkgever kan de werknemer vragen deze

'opt-out'-verklaring te tekenen. De werkgever heeft daarbij de plicht om een register bij te houden van deze verklaringen.

### CAO

Wat de nieuwe regels precies betekenen voor een individuele arbeidsorganisatie, hangt af van de afspraken die worden vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Dat geldt ook voor afspraken over de wekelijkse compenserende rusttijden. Als er geen collectieve regeling is, geldt een minimale wekelijkse rust van 90 uur en een rust van 11 uur voor en na een aanwezigheidsdienst.

### Let op:

- Het gaat om gemiddelde aantallen uren per week. Het gemiddelde moet volgens de nieuwe regels worden berekend over een periode van 26 weken.
- Al deze veranderingen gelden alleen voor werknemers die in aanwezigheidsdiensten werken
- Per branche zijn er specifieke normen.

### Arbeidstijdenbesluit

De nieuwe regels voor aanwezigheidsdiensten zijn opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit (ATB). Het zijn tijdelijke regels. Ze gelden tot het moment waarop er een nieuwe Europese richtlijn voor aanwezigheidsdiensten van kracht is geworden.

### Waarom deze nieuwe regels?

In een uitspraak van het Europese Hof van Justitie – het Jaegerarrest – is bepaald dat alle uren binnen een aanwezigheidsdienst gelden als werkuren. Gevolg hiervan is dat het aantal werkuren van medewerkers in aanwezigheidsdiensten snel oploopt. Dit zou ertoe leiden dat er in allerlei sectoren grote aantallen nieuwe medewerkers moeten worden aangenomen, terwijl er in de werksituatie van de bestaande medewerkers in feite niets is veranderd. De nieuwe Nederlandse regels voor aanwezigheidsdiensten nemen dat bezwaar gedeeltelijk weg. Over enige tijd komt er een nieuwe Europese richtlijn die duidelijkheid brengt over de regels voor aanwezigheidsdiensten. Dan vervallen deze Nederlandse, tijdelijke regels.

Bron: [www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)

### AANPAK STRESS OP WERK LEVERT GEZONDHEIDSWINST EN GELD OP

Stress en RSI door het werk zijn grote veroorzakers van gezondheidsklachten. Jaarlijks meldt 2 à 4% van de werknemers zich ziek vanwege stress op het werk. 15 % krijgt door het werk klachten aan arm, nek of schouder, die tot beperkingen leiden. De jaarlijkse kosten worden in totaal op 6 miljard euro geschat. Dat staat in een rapport van onderzoeksbureau TNO, dat staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de Tweede Kamer heeft gestuurd. De staatssecretaris verwacht dat deze cijfers werkgevers en werknemers aansporen om tot een effectieve aanpak over te gaan. Dit onderzoek maakt duidelijk dat men daar ook financieel veel baat bij heeft.

Bron: SZW, 9 februari 2006 ■



### WEBSITE

Reeds vele leden van ons hebben de website van de Vakbond ABW bezocht op internet. Indien u dat nog niet heeft gedaan, ga dan naar [www.vakbondabw.nl](http://www.vakbondabw.nl). Om onze leden nog sneller en beter te voorzien van belangrijke ontwikkelingen, is er een rubriek 'Laatste Nieuws'. Klik op deze rubriek voor de laatste ontwikkelingen. ■

## GEZINSCONTRIBUTIE

De oplossing voor gezinnen met twee of meer personen die een vakbond nodig hebben.

### GEZINSCONTRIBUTIE ZEER VOORDELIG! PROFITEER ERVAN!

Wist u dat u reeds voor € 14,- een gezinscontributie voor twee personen bij ons kunt hebben? En dat ieder volgend inwonend gezinslid met loon/uitkering slechts aan contributie slechts € 4,75 betaalt?

Wist u dat de gezinscontributie voor twee 65-plussers zelfs nog voordeliger is en slechts € 9,- bedraagt?

Wist u dat uw partner en andere inwonende gezinsleden via deze zeer voordelige gezinscontributie profiteren van het totale service-pakket van de Vakbond ABW?

Geef daarom vandaag nog uw partner en uw inwonende huisgenoten op als lid van de Vakbond ABW? Zie ook het aanmeldingsformulier op pagina 11 van deze Vizier. U kunt ook brochures aanvragen met informatie over het totale service-pakket van de Vakbond ABW, ( 045-5719955.

Uiteraard staat alle informatie ook op onze website: [www.vakbondabw.nl](http://www.vakbondabw.nl). ■

### !!! ATTENTIE ABW-LEDEN !!!

**Mogen we even uw aandacht? Als u belt met het bondskantoor, kunt u dan uw lidmaatschapskaart bij de hand hebben? Waarom? Omdat op uw lidmaatschapskaart uw bondsnummer staat en die hebben wij o.a. nodig voor:**

- het maken van een afspraak;
- het opsturen van informatie;
- het spreken van een vakbondsbestuurder;
- het behartigen van uw belangen.

**Als uw gegevens wijzigen, geef dit dan tijdig telefonisch door (045-5719955) of via [balie@vakbondabw.nl](mailto:balie@vakbondabw.nl)**

# CAO NIEUWS

## ONDERHANDELINGEN EN PRINCIPEAKKOORDEN

**De hieronder vermelde gegevens berusten niet op definitieve cao-bepalingen, maar zijn de belangrijkste uitkomsten van de onderhandelingen tussen partijen, die nog aan de betrokken leden ter goedkeuring moeten worden voorgelegd.**

### OPENBAAR VERVOER

De cao heeft een looptijd van 01-01-2005 t/m 31-12-2006.

#### *Loonsverhoging*

De lonen worden verhoogd per 01-01-2005 met 1,25% en per 01-01-2006 met 2% (dit is inclusief een bijdrage voor de levensloop). Daarnaast valt voor SPOV'ers 0,61% WAO-hiaatpremie vrij en is voor de ABP'ers voor wie dat geldt 0,8% beschikbaar voor de levensloopregeling. Voor alle ABP'ers wordt het werknemers-deel van de pensioenpremie met 1,25% verlaagd.

#### *Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid*

Bij ziekte tijdens het eerste en tweede ziektejaar wordt het salaris voor 100% doorbetaald. Per ziektedag wordt 0,1 verlofdag afgeschreven met een maximum van 3 dagen per jaar.

#### *Fondsen*

De fiscale verrekening van de vakbondscontributie zal geëffectueerd gaan worden waardoor de contributie netto aanzienlijk lager is.

### BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN

De cao heeft een looptijd van 01-04-2005 t/m 31-03-2007.

Partijen zullen nog in februari 2006 in overleg treden met de cao-partijen betrokken bij de ABU-cao om duidelijk te krijgen welke functies onder de vakkrachtbepaling kunnen vallen.

#### *Lonen*

De lonen worden verhoogd per 01-01-2006 met 1,9% en per 01-10-2006 met 0,75%. Op 01-01-2006 komt de kerstuitkering te vervallen. Per 01-01-2006 zullen alle treden in A-, B-, en C-schalen worden verhoogd met respectievelijk € 45,- € 35,- en € 15,- per 4 weken.

Jongerensalarissen zonder diploma voor alle leeftijden tot 21 jaar worden per 01-01-2006 verhoogd met 5%.

Jongerensalarissen met diploma worden per 01-01-2006 verhoogd tot: 18 jaar 80%; 19 jaar 90%; 20 jaar 95% en 21 jaar 100%.

Werknemers die in 2004 de eenmalige uitkering van € 189,80 niet hebben ontvangen krijgen de uitkering betaald in april 2006.

#### *Toeslagen en tegemoetkoming kosten*

De toeslagen uitgedrukt in geld en de netto onkostenvergoedingen worden per 01-01-2006 verhoogd met 2% en per 01-10-2006 met 0,75%

Wanneer scholing, anders dan hieronder bedoeld, wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding) te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen, vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het ADR-cer-

tificaat in opdracht van de werkgever en het periodiek in stand houden van het ADR-certificaat op verzoek van de werknemer, zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de terzake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

De kosten voor het verkrijgen van de chauffeurskaart ten bate van de digitale tachograaf komen voor rekening werkgever.

Er is sprake van dubbele bemanning bij internationale ritten als een rit wordt verricht door tenminste 2 chauffeurs met gelijkwaardige werkzaamheden, zowel qua functie-inhoud als qua tijdsbesteding. Partijen stellen vast dat bij het uitvoeren van dubbelbemande ritten een aantal werkzaamheden onder gedeeltelijke verantwoordelijkheid wordt uitgevoerd.

Op werkzaamheden als rijden, laden, lossen en wachttijd kan normering plaatsvinden, met dien verstande dat de totale beloning van alle gemaakte diensturen minimaal 85% bedraagt.

Om van bovenstaande regeling gebruik te kunnen maken, dienen de ondernemingen hun bestaande beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten voor 01-05-2006 bij cao-partijen te melden.

Voor bedrijven waarbij de beloning ten gevolge van de toegepaste normering lager ligt dan de maximaal toegestane afwijking van 15%, geldt een overgangsperiode van 2 jaar. Binnen deze termijn dient de normeringsregeling zodanig te worden aangepast dat de maximaal toegestane afwijking van 15% voor de totale beloning van alle gemaakte diensturen wordt gerealiseerd. Ondernemingen die hun bestaande beloningsbeleid voor de dubbelbemande ritten niet voor 01-05-2006 melden, worden geacht geen normering toe te passen en kunnen daarop worden gecontroleerd.

Ondernemingen die na inwerkingtreding van de cao een nieuw beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten willen invoeren, dienen dat met de bij de cao betrokken vakbonden overeen te komen. Daarbij dient het volgende in acht te worden genomen:

- de totale beloning van alle gemaakte diensturen zal uiterlijk na verloop van twee jaar 85% bedragen, tenzij de onderneming een hogere beloning overeenkomt met vakbonden;
- er dient met de vakbonden overleg te worden gevoerd over een afbouwregeling voor het verschil tussen de oude en de nieuwe regeling voor het reeds in dienst zijnde personeel. Deze afbouwregeling komt na 2 jaar te vervallen;
- voor werknemers die op het moment van inwerkingtreding van de cao 55 jaar en ouder zijn, blijft de oude regeling gehandhaafd en vindt er geen afbouw plaats;
- de nieuwe regeling dient gemeld te worden bij cao-partijen.

#### *Arbeidsduur*

Als de verruiming op de 48-urige werkweek door het ministerie wordt gehonoreerd, zoals door partijen is gevraagd in de brief van 06-01-2006, dan zullen partijen in de cao opnemen dat

- gedurende een periode van 5 jaar er een gemiddelde maximale werkweek van 55 uur zal gelden met een maximum arbeidstijd van 60 uur per week; en
- werknemers individueel het recht hebben om aan te geven onder de bescherming van gemiddeld maximaal 48 uur per week te willen blijven vallen.

#### *Arbeidsongeschiktheid*

Eerste 52 weken 100%, tweede 52 weken 70%, met aanvulling tot 100% indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten. Dit geldt eveneens voor werknemers die blijvend volledig arbeidsongeschikt zijn.

Partijen zullen met betrekking tot het opnemen van levensloop de volgende randvoorwaarden in de cao opnemen:

- na het genieten van levensloop keert de werknemer terug op zijn oude functie;
- opgenomen levensloop telt mee bij het bepalen van de diensttijd;
- de pensioenopbouw wordt tijdens het genieten van levensloop voor rekening van de werknemer voortgezet;
- andere aanvullende afspraken dienen op bedrijfsniveau te worden afgesproken.

### BETONPRODUCTENINDUSTRIE

De cao heeft een looptijd van 1 maart 2005 tot 1 maart 2007.

#### *Lonen*

De lonen worden structureel verhoogd per:

1 maart 2006 met 2,0%

1 oktober 2006 met 0,75%

#### *Eenmalige uitkering*

Na akkoord van de leden volgt een uitkering van € 300,00.

#### *Tegemoetkoming kosten*

De werkgever zal meewerken aan een fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.

#### *Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid*

Maximaal 104 weken (2 jaar) 70 procent uitkering met een aanvulling tot 100 procent, indien u niets te verwijten valt m.b.t. uw ziek zijn.

#### *VUT-regeling*

Doordat de werkgevers 0,6 procent extra gaan bijdragen en er een overgangsregeling komt kunnen de meeste mensen rond hun 62e levensjaar uittreden met 80 procent (net zoals het VUT niveau). Totale kosten van de nieuwe pensioenregeling: 18,7 procent, waarvan de werknemers 4,93 procent betalen en de werkgevers 13,77 procent. Iedere werknemer die 40 dienstjaren heeft in één bedrijf en op 1 januari 2006 56 jaar of ouder is, kan nog met 58 jaar uittreden. Met betrekking tot de overgangsregeling is er niets meer veranderd m.b.t. het eindbod van december 2005. Particulier verzekerden die gebruik maken van de VUT ontvangen een inkomensafhankelijke bijdrage als compensatie voor hun ziektekostenpremie

### PARKETVLOERONDERNEMINGEN

De cao heeft een looptijd van 01-01-2006 tot en met 31-12-2007.

#### *Lonen*

De lonen worden verhoogd per:

01-04-2006 met 1,0%; 01-10-2006 met 0,8%; 01-01-2007 met 1,0% en 01-10-2007 met 0,8%. De verhogingen worden echter niet berekend over het loondeel dat boven het maximum van loonschaal 7 uitgaat.

#### *Arbeidsduur*

De CAO kende al de mogelijkheid om de 5 roostervrije dagen, 5 bovenwettelijke vakantiedagen en het overwerksaldo om te zetten in zaken zoals verlofsparen en extra pensioen. Daar komt nu 'extra loon' bij. De werknemer behoudt dus individueel de zeggenschap over het aantal dagen dat hij of zij werkt.

#### *Tegemoetkoming kosten*

Gebeurt loopbaanadvies om gezondheidsredenen, dan worden de daarop volgende opleidingskosten betaald, inclusief 4 dagen loonverlet. Dit geldt ook als werknemers bij reorganisatie buiten de bedrijfstak na ar werk moeten zoeken.

#### *Pensioen*

Het pensioen van de parketwerknemers is deels bij de houthandel en deels bij de sector wonen ondergebracht. Afspraak is nu dat deze regelingen worden gevolgd. Dit conform de voorstellen van de vakbonden. Vóór 1 juli van dit jaar maakt een commissie van werkgevers en werknemers nadere afspraken over onder meer een regeling voor levensloop.

### VASTE MEDEWERKERS VAN ABU-UITZENDONDERNEMINGEN

De CAO heeft een looptijd van 01-01-2006 tot 01-01-2008.

#### *Lonen*

De lonen worden verhoogd per:

01-04-2006 met 1,5%

01-01-2007 met 1,5%

#### *Eenmalige uitkering*

Vaste medewerkers ontvangen per 01-07-2007 een eenmalige uitkering van 0,5%.

#### *Tegemoetkoming kosten*

De partijen hebben verder afgesproken dat in het kader van de ziektekostenverzekering de werkgevers een collectief aanbod doen aan hun werknemers. Hiermee komt de verplichte werkgeversbijdrage voor ziektekosten uit de CAO te vervallen.

#### *Arbeidsongeschiktheid*

Eerst halfjaar: 100%, tweede halfjaar: 90%, derde halfjaar: 80%, laatste halfjaar: 70% van het laatstverdiende loon. Gemiddeld is de aanvulling 170% over twee jaar. Tevens is afgesproken dat medewerkers die in het derde ziektejaar onder de WGA of IVA vallen tot 80% van het laatstverdiende loon aangevuld worden.

#### *Kinderopvang*

Partijen zijn het verder eens geworden over een verhoging van het budget voor kinderopvang. Dit gaat met ingang van 01-01-2006 van 0,5% naar 0,6% van de loonsom.

#### *Pensioen*

De pensioenrichtlijn wordt op 01-01-2007 herzien. Zo wordt de leeftijd waarop men kan instappen verlaagd (van 25 naar 21 jaar), wordt de wachtermijn geschrapt (is nu 1 jaar) en is het voorname de franchise te verlagen (in 3 jaar tijd).

### GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN BLOEMEN EN PLANTEN

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2005 t/m 31 december 2006.

#### *Lonen*

De lonen worden verhoogd per 1 april 2006 met 1,25% Per 1 juli 2006 geldt een eenmalige uitkering van 0,5% over het voor het geldende basisjaarloon per 1 juli 2006.

#### *Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid*

Eerste ziektejaar: 100%; Tweede ziektejaar 70% van het laatstverdiende loon.

#### *Arbeidsduur*

In de loop van 2006 zal nader overleg plaatsvinden inzake de levensloopregeling, verlof overuren. ■

# WEGWIJZER VAKBOND ABW



Weet u eigenlijk wel wie de Vakbond ABW is?

Weet u wel wat de Vakbond ABW doet?

Weet u voor wie de Vakbond ABW is?

Weet u waarom juist de Vakbond ABW die bond is waar u op zoek naar bent?

Al deze vragen worden beantwoord in de brochure 'Wegwijzer Vakbond ABW', de vakbond voor iedereen.

Deze brochure met aanmeldingsformulier kunt u telefonisch aanvragen (045-5719955).

U vindt natuurlijk ook alle informatie over wie we zijn en wat we doen op onze website [www.vakbondabw.nl](http://www.vakbondabw.nl).

## CAO'S

Op het kantoor van de Vakbond ABW beschikken wij over zeker 250 tot 300 verschillende CAO's. Dus.....ook als staat er in het vakblad géén actueel bericht over uw CAO, dan hebben wij op kantoor bijna zeker toch de nodige informatie bij de hand.

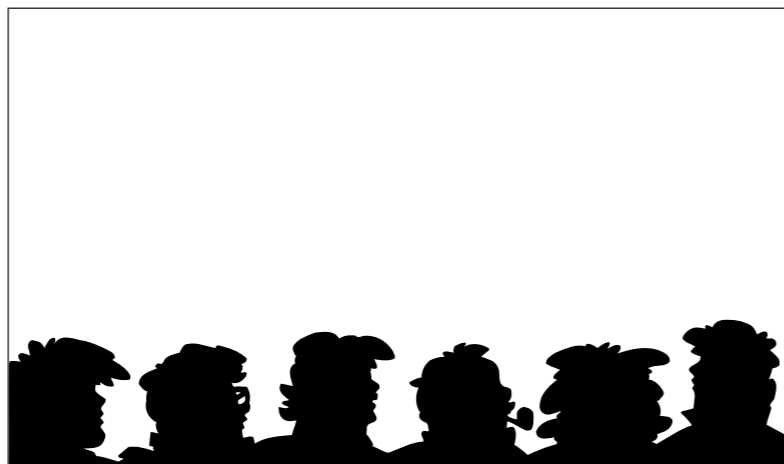
**Wilt u wat weten over uw CAO, maak dan een afspraak met de vakbondsbestuurders juridische ledenservice Ellen Keulen en Jack Hurxkens, ( 045-5719955.**

# ALGEMENE VERGADERING 2006

## OPROEP VOOR 22 MEI

Op maandag 22 mei a.s. vindt de Algemene Vergadering plaats in Auberge de Rousch te Heerlen. De opzet is als volgt:

- 17.30 uur Gezamenlijk eten
- 18.30 uur Statutair deel Algemene Vergadering:
  - Opening bondsvoorzitter
  - Behandeling Financiën Vakbond ABW, door de bondspenningmeester
  - Jaarverslag van de bondssecretaris
  - HB-verkiezingen
  - Verkiezingen vaste commissies van de Vakbond ABW (Kascontrole- en Geschillencommissie)
- 19.45-20.00 uur Pauze
- 20.00 uur Vervolg Algemene Vergadering
- 21.00 uur Einde



Wilt u naar de AV komen, stuur z.s.m. een mail naar bondssecretaris Indra Kandhai [ika@vakbondabw.nl](mailto:ika@vakbondabw.nl), of bel 045-5719955. ■



## Aanmeldingsformulier



- Ik wens een individueel lidmaatschap.
- Ik wens een part-time lidmaatschap. (20 uur per week of minder)
- Ik wens een gezinslidmaatschap en gezinscontributie. **Voor elk gezinslid s.v.p. een apart formulier invullen.**
- Ik wens een exemplaar van de statuten te ontvangen.
- Ik wens een exemplaar van het juridisch reglement te ontvangen

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

Opsturen in een envelop naar:  
**Vakbond ABW**  
**Antwoordnummer 113**  
**6400 VB Heerlen**

■ **Naam en voorletters:** .....  
 Straat en huisnummer: .....  
 Postcode en plaats: .....  
 Telefoon privé: .....  
 E-mail: .....  
 Geboortedatum: ..... Man / Vrouw\*  
 Sofinummer: .....

■ **Werkzaam bij:** .....  
 Straat en huisnummer: .....  
 Postcode en plaats: .....  
 Aard van het bedrijf: .....  
 Telefoon werk: ..... Fax: .....  
 Werknr. / stamnr.: .....

■ **Soort uitkering:** .....  
 Uitkeringsnr.: .....

■ **Mijn bank / giro\* rekening:**.....  
 Plaats: ..... Datum: .....

Handtekening: .....

**Let op: elke vraag altijd invullen!!!**

Deze aanmelding werd opgenomen door:  
 Naam van de werver: .....  
 Adres en plaats: .....  
 Bondsnummer: .....

[\* doorhalen wat niet van toepassing is.]

(deze strook niet invullen)

Bondsnummer: .....

Bedr. code: .....

Bondsgroep: .....

Bedrag: .....

bet. w.: .....

Lid v.a.: .....

Bondsnr. werver: .....

## Colofon

**Redactie** F. Bronneberg  
 J. Haagmans  
 A. Keydener  
 W. Smeets  
**Hoofredactie** I. Kandhai  
**Eindredactie** H. Boesten

Vakbond ABW  
 ISSN 0166-2783

**Redactie-adres**  
 Valkenburgerweg 75  
 6419 AP Heerlen  
 Tel.: 045-5719955  
 Fax: 045-5715360

Email: [balie@vakbondabw.nl](mailto:balie@vakbondabw.nl)  
 Internet: [www.vakbondabw.nl](http://www.vakbondabw.nl)

**Grafische verzorging**  
 Lay-out en druk Drukkerij Vijgenboom  
 Foto's L. Huppertz



## Attentie ledenwerwers

Het hoofdbestuur wil ledenwerwers uitdagen tot het werven van méér leden. Daarom is de ledenwerfpremie voor ieder geworven lid € 10,-. Daarnaast geldt een extra bonus van € 50,- voor ledenwerwers bij iedere mijlpaal van 10 nieuwe leden.

**Let op! Ook in 2006 loopt de telling van het aantal geworven leden per ledenwerver door. Dus hebt u in 2005 4 leden geworven, dan gaan die 4 leden mee naar het jaar 2006 etc etc. D.w.z. dat u nu veel makkelijker de mijlpaal van 10 nieuwe leden kunt bereiken en dus de extra bonus van € 50,-**

Uit onze administratie blijkt dat op 17 maart jl.

**Hub Wolfs** (met 116 leden) hard op weg is naar het behalen van zijn 12e mijlpaal; **Francesco Perin** (met 26 leden) halverwege de derde mijlpaal is, **Johan Struver** (met 10 leden) en **Cas Wilbers** (met 11 leden) net hun eerste mijlpaal bereikt hebben, **Bert Kieboom**, (met 8 leden), **John Oostdijk** (met 7 leden), **Sabine Daleman**, **Fred Foxen**, **H.J.M. Herben-Kreutzer** en **G.A. Shapula** (met 6 leden), **C.H.M. van Mil**, **G.P.A.H. van den Kerkhof** en **Piet Leyten** (allen met 5 leden), **M.J.C.L. Hendrix**, **P.W.H. Meys**, **H.P.A. Moonen** en **M.H.A. Neuschwender-Ramakers** (allen met 4 leden), **H.L.C. Bonnie**, **Harrie op den Camp**, **A.J. Cleiren**, **I.Gokhan**, **M. Hermse-Bergmans**, **R.A.J. Frijns**, **Floor van der Heijden**, **John Henselmans**, **F.J.S. Koster**, **H.S. Krahmer**, **R.M.P. Krist**, **J.H. Maessen**, **J.G. Meulenberg**, **F.J.M. Palmen**, **S.A. Schijns-de Vries**, **Jan Senden**, **H.N.A. Simon**, **E.L.L. Verhoeven** en **J.F.W.A. Wagner** (allen met 3 leden), **R.M.E. van Aarle**, **W.E. Ayal**, **F.H. Berghuis**, **J.M.A. Bouts**, **P.L.J. Douven**, **Raymond Duijkers**, **P.A.M. Hanssen**, **Henk Hartkamp**, **G.J.M. Helmer**, **I.I.M.F. Heuts**, **L. Husson**, **H. Janssen**, **J.A.W. Janssen**, **A.G.J. Jongen**, **G. Kohlen**, **A.C.A. Krings-Jungschlager**, **C. Louter**, **W.H. Middelhoven**, **Marie Claire Nieskens**, **N. Paardekoper**, **V.D. Pas-Mertens**, **C. Pustjens-v.d. Laar**, **C. Louter**, **J.G. van Putten**, **J.B.A. Ramakers**, **A.M.H. Rinkens**, **Jo Roijen**, **J.H.H. Sangers**, **H. Senden**, **J. Schijns**, **M.E.A. Schoeters-Schoormans**, **Peter van der Sluijs**, **L.G.E. Smeets**, **P.C. Smeets**, **J.A. Verbatan**, **R. Vranken** en **J.L.A. van de Wakker** (allen met 2 leden) ook op weg zijn naar het behalen van hun eerste mijlpaal in 2006.

Succes iedereen!

Kijk en Vergelijk!



<b>AXA Privé Pakket</b>  Autov verzekering Inboedelverzekering Woonhuilverzekering Aansprakelijkheidsverzekering Doorlopende reisverzekering	<b>Rekenvoorbeeld</b> Gezin met 2 kinderen te Heerlen met het volgende Verzekeringspakket:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto: Ford Focus 1.4 2003, 10 jaar schadevrij</li> <li>• Inboedel: € 60.000,-; Woonhuisk: € 210.000,-</li> <li>• Doorlopende reisverzekering met Europadekking;</li> <li>• Aansprakelijkheidsverzekering voor particulieren</li> </ul>	
	Jaarpremie AXA Privé Pakket voor ABC	Gemiddelde jaarpremie elders
	<b>€ 830,-</b>	<b>€ 1.045,-</b>

Uw voordelen:

- Al uw schadeverzekeringen voordelig in 1 pakket ondergebracht;
- Zeer ruime verzekeringsvoorwaarden;
- Al mogelijk met 1 verzekering;
- Uw lopende verzekeringen worden automatisch voor u opgezegd.

Wilt u eens vergelijken hoe groot uw voordeel is? Vraag een offerte aan via Assurantiën Offermanns via [www.offermands.nl](http://www.offermands.nl) of bel naar: 046-442 16 02.



## Gefeliciteerd

### 25-jarige jubilarissen april 2006

**A. van Solkema**  
Mariabad 44  
6411 MB HEERLEN

**L.B.M. Ahmzoul**  
Coriovallumstraat 53  
6411 CB HEERLEN

**A.S.J. Rijvers**  
Dorpstraat 18b  
6444 AL BRUNSSUM

**P.G.M. Tummers**  
Aan de Maas 18  
6223 HC MAASTRICHT

**J.L.M. Kupperts**  
Hoofdstraat 67  
6461 CN KERKRADE

**J.M.M. Cuypers**  
Meishagerstraat 6  
6151 BZ MUNSTERGELEEN

**P.J.M. Vijgen**  
Altaardries 7  
6419 EV HEERLEN

**W.J.O. van Klaveren**  
Zwaluwstraat 42  
6469 XS KERKRADE

**P.N.L. Schmeets**  
Dautzenbergstraat 11  
6351 LT BOCHOLTZ

### 40-jarige jubilaris april 2006

**C. Karel-Nottelman**  
Burg. Schmitzstraat 8  
6137 CV SITTARD

### 25-jarige jubilarissen mei 2006

**L.M.E.A. Rademakers**  
Grachterstraat 49  
6465 AK KERKRADE

**W. Pelzer-van Gelderen**  
Grachterstraat 23  
6465 AK KERKRADE

### 40-jarige jubilarissen mei 2006

**G.F. Arndts**  
Annastraat 4  
6191 SZ BEEK

**J. Frencken**  
Tulpstraat 30  
6361 JC NUTH

### 50-jarige jubilaris mei 2006

**J.H. Honings**  
Paumstraat 51  
6351 BA BOCHOLTZ

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



## Overleden

Op 21 november 2005 overleed in de leeftijd van 55 jaar ons bondslid **de heer J.M.H. Rasenberg**, Pr. K. Onnesstr. 10, 6431 TN HOENSBROEK

Op 26 december 2005 overleed in de leeftijd van 83 jaar ons bondslid **de heer A. van den Aarsen**, Arendstraat 6, 6414 XB HEERLEN

Op 27 december 2005 overleed in de leeftijd van 83 jaar ons bondslid **mevrouw J.B. Wemmers**, Salesianenstr. 25, 6374 TX LANDGRAAF

Op 9 januari 2006 overleed in de leeftijd van 86 jaar ons bondslid **de heer J.H. Hoenjet**, Hagedoornweg 4, 6436 CS AMSTENRADE

Op 12 januari 2006 overleed in de leeftijd van 81 jaar ons bondslid **de heer H.W. van Oort**, Corneliusstraat 35, 6465 BD KERKRADE

Op 29 januari 2006 overleed in de leeftijd van 52 jaar ons bondslid **de heer J.J.C. Theunissen**, Mgr. Boymansstr. 42, 6471 VD KERKRADE

Op 29 januari 2006 overleed in de leeftijd van 84 jaar ons bondslid **de heer M. Sweelssen**, Bonaertsweg 14, 6241 NK BUNDE

Op 9 februari 2006 overleed in de leeftijd van 64 jaar ons bondslid **mevrouw E.M.M.C. Langen-Delahaye**, Mareheiweg 27, 6343 EM KLIMMEN

Op 10 februari 2006 overleed in de leeftijd van 84 jaar ons bondslid **mevrouw M.G. Beijer-Boerakker**, Piersonstraat 6, 6415 ER HEERLEN

Op 10 februari 2006 overleed in de leeftijd van 83 jaar ons bondslid **de heer B.J. van der Veen**, Nieuwstr. 49, 6431 KP HOENSBROEK

Op 21 februari 2006 overleed in de leeftijd van 54 jaar ons bondslid **de heer J.W. de Lang**, Bernadettelaan 56, 6374 BE LANDGRAAF

Op 28 februari 2006 overleed in de leeftijd van 88 jaar ons bondslid **mevrouw I. Brull-Flecken**, Hoog Anstel 1 Kmr 119, 6463 XX KERKRADE

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