

Trivizier + XR Reise



CAO

Onderhandelaarsresultaat **2018-2020**
Extra editie

jaargang 73 ■ extra editie ■ juli 2019

 **VBM** - **BBTV**
extra editie juli 2019 **CAO-DEFENSIE** **VAKBOND VOOR JONGE**
VERD. MILITAIRES!

REDACTIE

Bestuur VBM

REDACTIEMEDEWERKERS

Henri Lansink en Peter Visser

VORMGEVING

Studio VBM

VERANTWOORDELIJKHEID

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud en gevolgen van redactionele artikelen.

Aan de inhoud van de Trivizier kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van artikelen alleen na verkregen toestemming van de redactie en met bronvermelding.

BEZOEKADRES

De Vakbond voor Burger en Militair
defensiepersoneel VBM
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon 070 3155111

POSTADRES

De Vakbond voor Burger en Militair
defensiepersoneel VBM
Postbus 93037
2509 AA Den Haag

E-MAIL

CAO2019@mijnvbm.nl

INTERNET

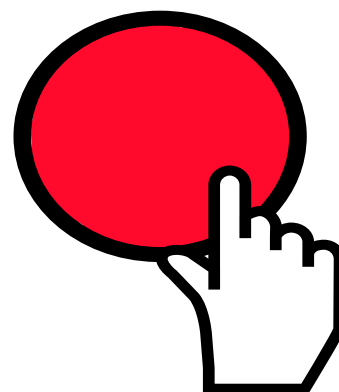
www.vbm.info

**Het referendum wordt
5 juli 2019 om 10.00
uur (Nederlandse tijd)
opengesteld en
26 juli 2019 12.00 uur
(Nederlandse tijd)
gesloten. ***

*** te laat ontvangen schriftelijke
reacties worden ongeldig ver-
klaard**

Stem via:

www.referendumvbm.nl



CONCEPT

ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD
2018 - 2020

Inleiding

Het was een langdurig en moeizaam proces. Met een positief gevoel kunnen we echter in deze speciale versie van de Trivizier de volledige tekst van het op 2 juli 2019 bereikte onderhandelingsresultaat van de defensiebonden en de werkgever defensie presenteren. Zoals gebruikelijk geven wij naast de tekst (in de linkerkolom in zwart) op onderdelen een korte toelichting. Deze staat in de rechterkolom in rood. De toelichting maakt dus geen deel uit van het resultaat, maar is een door de VBM gemaakte verduidelijking.

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel (VBM) legt het resultaat ter beoordeling aan u voor. U bepaalt of wij uiteindelijk kunnen instemmen en er een handtekening kan worden geplaatst. Krachtens de statuten raadpleegt de VBM haar leden door middel van een referendum. Wij roepen u nadrukkelijk op om de mogelijkheid om uw stem kenbaar te maken te gebruiken.

Wij willen de achterbanraadpleging over het thans voorliggende onderhandelingsresultaat graag afronden voordat zo'n beetje elke defensiemedewerker met vakantie is gegaan. Dit legt een tijdsdruk op het vervolgproces. Daarom zal deze speciale editie van de Trivizier alleen als digitale versie verschijnen. Ieder lid dat in het kiesregister is opgenomen krijgt wel op huisadres een brief met daarin de stemcode om te stemmen. Op speciaal verzoek kan daarnaast van de speciale editie ook een hard copy worden toegezonden.

Leeswijzer

Voordat we nader ingaan op de onderhandelingen en de bereikte resultaten is het goed enige opmerkingen te maken. Voor u ligt een onderhandelingsresultaat. Een resultaat dat de onderhandelaars namens defensie en de bonden behaald hebben. Dit resultaat is opgesteld als een concept-akkoord. Een echt akkoord wordt het echter pas als de achterbannen zich hierover in meerderheid positief uitgesproken hebben. Die leveren dan het draagvlak onder de handtekeningen. Om te voorkomen dat in het vervolg keer op keer een voorbehoud moet worden gemaakt, wordt in de tekst uitgegaan van deze instemming. Maar voor alle duidelijkheid; die zal wel gegeven moeten worden.

Een groot deel van het behaalde resultaat gaat over een ingrijpende wijziging van het pensioenstelsel. Het vertrouwde eindloonstelsel zal met terugwerkende kracht naar 1 januari 2019 worden verlaten en vervangen door een defensiespecifieke regeling, gebaseerd op een middelloon. Dit nieuwe stelsel heeft uitsluitend betrekking op het pensioen van en voor de

militair, inclusief de gewezen militairen die nog pensioen opbouwen. Dus niet op de burgermedewerkers van defensie. Pensioen is niet het meest gemakkelijk arbeidsvoorwaardelijke onderwerp om uit te leggen. In de rechterkolom bij het resultaat en bij de bijlage gaan we nader in op de specifieke elementen van de afspraken. In de toelichting hieronder plaatsen we een en ander in een bredere context.

Wij begrijpen heel goed dat dit voor velen nog steeds niet alle vragen beantwoordt, terwijl we wel vragen om een oordeel. Gelukkig hebben we met andere bonden de afspraak kunnen maken om op veel plaatsen in het land gezamenlijk een voorlichting te verzorgen. Bezoek deze! Zelfs als u persoonlijk geen vragen heeft of die niet durft te stellen. Steeds opnieuw blijkt namelijk dat u kunt leren van de vragen van anderen. Heeft u over het voorliggende resultaat nog vragen dan vragen wij u eerst te kijken op de Q&A-lijst, die op onze websites

www.vbm.info en www.bbtv.nl zal worden geplaatst. Resterende vragen kunt u stellen op cao2019@mijnvbm.nl.

Proces

Op 24 november 2017 ondertekenden de toen net aangetreden Staatssecretaris van Defensie en de vertegenwoordigers van de verschillende defensiebonden het arbeidsvoorwaardenakkoord dat liep van 1 januari 2017 tot 1 oktober 2018. Die laatste datum was een bewuste keuze. Zoals werd aangegeven in onze toelichting op dat akkoord hielden we er serieus rekening mee dat in een aansluitend arbeidsvoorwaardenakkoord voor 2018 nog extra loonontwikkeling kon worden afgesproken. Partijen spraken indertijd de intentie af om snel de handen aan de ploeg te slaan en te werken aan een opvolgend akkoord. Dat wilde echter niet lukken. Met een flinke vertraging werd vlak voor het zomerverlof van 2018 een principeakkoord tussen onderhandelaars bereikt. Eind augustus 2018 werd dit uitgewerkte principeakkoord als resultaat van onderhandelingen gepresenteerd.

De achterbanraadpleging maakte duidelijk dat de leden van de VBM en de BBTV in meerderheid niet akkoord gingen met het bereikte resultaat. Andere bonden verging het bij hun achterbanraadpleging niet anders. Het was op 4 oktober 2018 duidelijk. Unaniem werd het resultaat verworpen.

Bij de gezamenlijke voorlichtingsbijeenkomsten die de bonden hielden om het behaalde resultaat uit te leggen werd al duidelijk op welke punten de kritiek van de leden zich richtte.

De belangrijkste punten van kritiek zoals wij die toen gehoord hebben richtten zich op de loonontwikkeling, de verbetering van de TOD-toelage en de vergoedingen voor meerdaagse activiteiten alsmede de ondoorzichtigheid van de afspraken over

de compensatie voor militairen met een pensioenverlies. Door een deel van de burgermedewerkers werd ook grote teleurstelling uitgesproken over het feit dat hun jarenlange gevecht om de toelage bezwarende omstandigheden te verbeteren in het geheel niet in het resultaat aan de orde kwam.

Het afwijzen van het onderhandelingsresultaat door de meerderheid van de defensiemedewerkers betekende ook iets aan werkgeverszijde. Ofschoon de hiervoor genoemde punten van kritiek ook tijdens de informatiebijeenkomsten van defensie naar voren kwamen, wilde defensie een beter beeld. Door middel van een poll, gesprekken op de werkvloer en bijeenkomsten in het land, et cetera werd geprobeerd duidelijk te krijgen waarom het arbeidsvoorwaardenresultaat was afgewezen, wat defensiemedewerkers bezig hield, wat medewerkers anderszins ontevreden stemde.

Deze “thermometer in het badwater sessies” hebben geleid tot het treffen van crash- maatregelen, het formeren van een interventieteam, maar ook tot het besef dat er extra geld uitgetrokken moest worden om aan de bezwaren op arbeidsvoorwaardelijk gebied tegemoet te komen. Helaas heeft het veel tijd gekost. Zelfs de benoeming van een onafhankelijk voorzitter, die het onderhandelingsproces moest bewaken en levend houden, heeft niet kunnen voorkomen dat er pas op 2 juli jongstleden een nieuw onderhandelingsresultaat kon worden gepresenteerd. Duidelijkheid over, zelfs overeenstemming over de levende bezwaren leidden soms tot uitgebreide en langdurige discussies over de te treffen maatregelen. Ook het gegeven dat oplossingen altijd geld kosten en dat dit niet onbeperkt voorhanden is, zorgt niet voor een versnelling van het proces. Mogelijkheden en wensen op de verschillende onderdelen moeten immers zoveel mogelijk in evenwicht worden gebracht. Wensen en mogelijkheden van verschillende categorieën defensiemedewerkers en hun belangen moeten in balans zijn.

Iedereen die nog eens de tijd neemt om de verschillende inzetbrieven van de bonden en van defensie te vergelijken zal het voorgaande zien. Veel overeenstemming op onderdelen, maar veel verschillen in de maatvoering van de oplossing.

Militaire pensioenen

De thans in dienst zijnde militairen, maar ook alle gewezen militairen die nog pensioen opbouwen, kennen maar één pensioenstelsel, namelijk het eindloonstelsel. Dat gold tot 2004 ook voor alle andere overheidswerknemers. Ook zij hadden een eindloonstelsel. Een stelsel dat zij per 2004 inruilden voor een middelloonstelsel. De militair werd toentertijd buiten die overgang gehouden. Hij bleef volgens de toen gemaakte afspraken

vooral nog onder het eindloonstelsel vallen. Vooral nog omdat in de loop der tijd getracht zou worden om afscheid te nemen van het eindloonstelsel van de militair. Eind vorig jaar werd een concreet voorstel tot aanpassing gepresenteerd, maar dat werd door het afwijzen van het onderhandelingsresultaat naar de prullenmand verwezen. Nu ligt er opnieuw een voorstel op tafel. Dit lijkt in velerlei opzicht op het eerdere voorstel, maar is niet geheel identiek. De afwijkingen hebben niet zozeer te maken met kritiek op het eerdere voorstel, die was er op de voorgestelde toekomstige regeling niet echt, maar met het verstrijken van de tijd.

Dat het niet eenvoudig was om eerder een overgang te maken, heeft vele redenen. De overgang van het ene naar het andere stelsel kost behoorlijk wat geld, tenzij behoorlijke versoberingen geaccepteerd zouden worden. Die middelen zijn er vele, vele jaren niet geweest en voor zover er middelen waren, waren er andere zeer goede bestedingsdoelen.

Nu is dat anders. Defensie heeft structureel geld gekregen om een overgang van een archaische regeling, het eindloon, naar een middelloonregeling mogelijk te maken. Dat extra geld is ook hard nodig, omdat de thans voorgestelde regeling tientallen miljoenen per jaar meer kost en deze extra kosten niet ten laste mochten komen van de normale arbeidsvoorwaarden.

(Te) Hoge franchise

In de loop der tijd zijn er bovendien ook een groot aantal andere ontwikkelingen geweest. Zo kende de AOW tot voor enige tijd terug nog een partnertoeslag, die er nu niet meer is. Bij de berekening van het eindlooppensioen wordt echter nog steeds een heel hoge franchise gehanteerd. Deze heel hoge franchise zorgt er ook voor dat zeer veel jonge militairen weinig pensioen opbouwen. In een organisatie die via het FPS-stelsel stuurt op vroegtijdig vertrek van velen kan dit later niet meer ongedaan worden gemaakt. Overigens, ook de militair die iets later vrijwillig vertrekt wordt hiermee geconfronteerd. Door het verhogen van de AOW-leeftijd en de aanpassing van belastingregels is ook het vasthouden aan de bestaande pensioenleeftijd voor velen een doorn in het oog geworden. Niet onbelangrijk. In de loop der tijd is er zowel als het gaat om het begrip als de uitlegbaarheid van de bestaande eindloonregeling veel kritiek gekomen. Vasthouden aan het bestaande biedt voor geen van deze aspecten een adequate oplossing.

Fiscale (on)mogelijkheden

Wat velen zich niet of onvoldoende realiseren is dat pensioenopbouw fiscaal gefaciliteerd wordt. Voor de deelnemer is de premie aftrekbaar. Pas over de pensioenuitkering moet belas-

ting worden betaald. Bovendien valt de opbouw buiten de vermogensrendementsheffing (box 3). De fiscus stelt derhalve aan de opbouw grenzen. Sociale partners hebben een specifieke regeling voor militairen ontworpen. Daarbij is gezocht naar een evenwichtige regeling die voor verschillende doelgroepen binnen deze fiscale grenzen een optimaal resultaat oplevert. Maar die fiscale grenzen beperken wel de mogelijkheden.

Nieuw stelsel per 1 januari 2019

Het nieuwe pensioenstelsel treedt met terugwerkende kracht naar 1 januari 2019 in werking. Dat betekent dat alle opbouw vanaf dat moment conform de afgesproken nieuwe criteria zal plaatsvinden. Op dit moment in dienst zijnde militairen maar ook gewezen militairen die nog pensioen opbouwen, hebben uit het verleden opbouw overeenkomstig de spelregels van het eindloonstelsel. Deze gerealiseerde opbouw wordt door de overgang niet aangetast. Opgebouwd blijft opgebouwd. Speciale aandacht wordt daarbij hier nog gevestigd op een beschermende afspraak bij korting. Het ABP heeft tot op heden het pensioen één keer moeten korten, namelijk met 0,5%. Daargelaten dat deze inmiddels hersteld is, ten tijde van de korting is militaire diensttijd gelegen voor 1 juni 2001 buiten beschouwing gebleven. Dat is de diensttijd die ligt voor de overgang van de begrotingsgefinancierde pensioenen naar de kapitaal gefinancierde pensioenen bij het ABP. Een pensioenfonds kort een pensioen om haar eigen positie te versterken. Zou indertijd de 0,5% korting volledig zijn toegepast dan was er maar één partij die daar beter van werd. Niet het ABP, maar de Minister van Defensie. Partijen vonden en vinden dit een juiste afspraak. Deze is dus opnieuw gemaakt.

Dubbele opbouw verdwijnt

Dat binnen de fiscale grenzen een stelsel ontworpen moest worden en het thans gepresenteerde stelsel die grenzen opzoekt, heeft een aantal gevolgen. In de eerste plaats moest er een adequate vervanger gezocht worden voor de dubbele pensioenopbouw tijdens uitzending. Door de ruime opbouwparameters was een dubbele opbouw onder het eindloonstelsel geen probleem; onder het voorgestelde middelloonstelsel is dit echter niet meer mogelijk.

Een tweede effect is niet alleen moeilijker te beschrijven maar kan ook niet aan een op dit moment heldere doelgroep worden gekoppeld. Het loongebouw van de militair (feitelijk de twee stelsels voor het marinepersoneel aan de ene kant en de andere militairen aan de andere kant) kent in alle rangen en standen een niet gelijkmatig verloop. In sommige rangen is er sprake van een sterke progressie op het einde. In een eindloonstelsel

wordt het pensioen uiteindelijk bepaald op de behaalde top van het inkomen. In een middelloonstelsel wordt er naar het gemiddelde gekeken. Ondanks het feit dat door het gewijzigde opbouwpercentage en de lagere franchise de pensioenopbouw verbetert, kan er in het geval van een progressie in inkomen een lager pensioenresultaat ontstaan. Sterker nog, duidelijk is dat dit ontstaat. Bij wie en in welke mate is echter afhankelijk van het loopbaanpatroon, de rangen en het bijbehorende inkomen waarover het gaat, et cetera. Dit negatief effect op de pensioenopbouw (ten opzichte van het bestaande eindloonstelsel) is maximaal voor degene die morgen in dienst treedt. Zonder dat daarmee getracht wordt dit te bagatelliseren, past daarbij echter de kanttekening dat deze militair geen vergelijkingskader (referentie) aan het eindloonstelsel heeft. Maar ook voor een deel van het zittende bestand treedt dit effect op. Binnen het pensioenstelsel en de gestelde grenzen kon hiervoor nu geen structurele oplossing gevonden worden. Verbetering van de situatie moet komen uit een structurele herziening van het loongebouw. Wel bevat het resultaat een afspraak om de effecten te verzachten. In dit resultaat zit anders dan bij het vorige, door de leden verworpen resultaat een concreet voorstel om aan het verlies aan pensioenvooruitzicht tegemoet te komen. Daarmee wordt aan 1 van de zware punten van kritiek op het vorige resultaat tegemoetgekomen. De geboden tegemoetkoming is gebaseerd op het verlies aan perspectief gedurende 20 jaar en twee bevorderingen. Voor een normale carrièregang wordt de "schade" hiermee tot aanvaardbare proporties teruggebracht. Echter niet altijd geheel weggenomen. Door te kijken naar daadwerkelijke periodieken wordt de "schade" zo goed mogelijk bepaald, maar door de keuze voor een algemene en geen individuele benadering blijft de schadebepaling wel enigszins arbitrair.

In een aparte bijlage bij het resultaat wordt deze overgangsregeling beschreven en de werking aan de hand van een voorbeeld uitgelegd.

Invloed variabele toelagen

Bij het ontwerpen van een nieuw pensioenstelsel hebben sociale partners een tweetal uitgangspunten gehanteerd. Om een enigszins reële vergelijking tussen het pensioenresultaat gebaseerd op de eindloonregeling aan de ene kant en een middelloonregeling aan de andere kant mogelijk te maken, moesten loopbaanpatronen vastgesteld worden. Dat is voor vele patronen geschied. Sommige lopen door tot het leefslijdsontslag; sommige gaan uit van een vroegtijdig vertrek. Door deze patronen te hanteren is een zuivere vergelijking mogelijk. De keerzijde is echter het gevaar dat deze patronen

en hun effecten een eigen leven kunnen gaan leiden. Feit is echter dat individuele loopbanen zich zelden exact conform het patroon ontwikkelen. Hierdoor kunnen de individuele gevolgen afwijken. Bij de beoordeling van de resultaten is geen rekening gehouden met het feit dat nagenoeg alle variabele toelagen in het nieuwe stelsel pensioengevend worden. Het pensioengevend maken van variabele toeslagen levert dus een extraatje op. Een extraatje dat fors kan zijn, maar ook zeer bescheiden. Een extraatje dat er het ene jaar kan zijn en het andere jaar niet.

Premie daalt

Bij pensioen draait het niet uitsluitend om opbouw, maar ook om de kosten, de financiering. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer, de militair, blijft vooralsnog 70-30 procent. Met name door hantering van een eigen bestand, dat bestaat uit relatief jonge militairen, in plaats van op te gaan in het bestand van de middelloonregeling voor andere overheidsmedewerkers, ligt het premiepercentage dat aan het ABP afgedragen moet worden lager dan bij de bestaande middelloonregeling voor andere overheidsmedewerkers. Door de opname van toeslagen als onderdeel van het inkomen waarover pensioen wordt opgebouwd, de daling van de franchise en de andere franchises stijgt het bedrag in euro's dat aan premie betaald moet worden echter wel aanzienlijk.

Netto minder salaris?

De overstap naar een defensiespecifieke middelloonregeling betekent voor zo'n 90% van de militairen een duidelijk beter pensioenresultaat. Eén van de nagestreefde doelen. Omdat door de lagere franchise over een groter deel van het inkomen premie betaald moet worden, staat daar voor een aantal militairen (met name soldaten, matrozen en korporaals) echter tegenover dat zonder nadere voorziening elke maand minder geld op de bankrekening zou worden gestort. Inkomen tijdens de actieve periode verschuift naar inkomen tijdens de postactieve periode. Dit effect wordt opgevangen door een verhoging van het maandelijks inkomen.

Loonontwikkeling

Het voorliggende resultaat laat het structurele inkomen in drie stappen stijgen. In de eerste plaats wordt de eindejaarsuitkering met terugwerkende kracht naar 1 oktober 2018 ineens verhoogd tot het niveau van de dertiende maand. Daarna volgen (deels met terugwerkende kracht) een verhoging met 3,15% in 2019 en 2020. In 2019 en 2020 worden ook eenmalige uitkeringen van 300 euro gedaan.

Tot slot ontvangen de meeste militairen maandelijks een uitkering die afhankelijk van de rang varieert van 20 tot 70 euro. Deze uitkering is niet structureel. Zij stopt op 1 juli 2020. Het moment waarop het nieuwe militaire loongebouw in de steigers moet staan. Deze vergoeding loopt daarmee vooruit op de definitieve aanpassingen in 2020 en laat zien wat de hoofdschotsrichting van de veranderingen wordt. Niemand bezoldiging afnemen, maar de onderkant van zowel het loongebouw voor de onderofficier als de officier verbeteren. Voor militairen die het minimum (jeugd)loon ontvangen worden de afgesproken incidentele en structurele verhogingen niet "opgegeten" door een verlaging van het minimum (jeugd)loon, maar komen daar bovenop.


De loonsverhogingen in dit resultaat zijn beter dan de verhogingen in het verworpen resultaat. Daarmee wordt tegemoetgekomen aan een andere reden van afwijzing, die vaak en door velen aangedragen is.

Verbeteringen in het VROB-regime

Het resultaat bevat vele verbeteringen van de VROB-regeling. Niet nieuw is de harmonisatie van de vaartoelage met de andere toelagen voor meerdaagse activiteiten. Niet nieuw is de aanpassing van de TOD-vergoeding en de toelage voor meerdaagse activiteiten. De wijze waarop dat geschiedt, is echter duidelijk beter dan in het vorige resultaat. Nieuw is de verhoging van de TOD met 100%, een verhoging van de vergoeding voor meerdaagse inzet met 20% en een verhoging van de ZZF-vergoeding van 4 naar 8 uur, zijn – naast andere aanpassingen – een duidelijk antwoord op de kritiek op dit onderdeel van het vorige resultaat.

Het referendum

De leden van de VBM en de BBTV kunnen door deelname aan een referendum hun oordeel over het bereikte resultaat kenbaar maken. Deelname kan door gebruik te maken van de stemcode die deze week per post op het huisadres zal worden bezorgd. In de begeleidende brief wordt uitgelegd hoe gestemd kan worden. Reacties die op andere wijze, bijvoorbeeld per mail, binnenkomen, zijn van harte welkom, maar vormen geen geldige stem. Bij het schrijven van deze inleiding is nog niet exact duidelijk wanneer de uitslag van de verschillende achterbanraadplegingen door de diverse bonden in het SOD kenbaar moet worden gemaakt. Het referendum sluit echter op 26 juli 2019.

De uitslag van het referendum zullen wij melden op 30 juli 2019, de dag dat het SOD wordt gehouden. 

CONCEPT- ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD SECTOR DEFENSIE 2018 - 2020

Inleiding

De afgelopen jaren is er door bezuinigingen veel gevraagd van het personeel van Defensie. Die tijd willen wij, sociale partners, nu achter ons laten. Het vertrouwen in Defensie als een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever moet worden hersteld. Defensie moet een in de samenleving zichtbare organisatie zijn, die mensen weet aan te trekken en te behouden. Het is duidelijk dat Defensie hiervoor extra inspanningen moet verrichten.

Goede en concurrerende arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk om deze doelen te bereiken. Na de afwijzing van het vorige arbeidsvoorwaardenresultaat zijn wij het gesprek aangegaan met de defensiemedewerkers. Wij hebben goed naar jullie geluisterd en we hebben jullie wensen zo veel mogelijk verwerkt in een verbeterd pakket aan arbeidsvoorwaarden.

Met het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 - 2020 zetten we een eerste stap vooruit. Een akkoord dat er volgens ons aan bijdraagt, dat mensen graag bij Defensie willen komen en blijven werken. Dit akkoord bevat afspraken over onder meer de ontwikkeling van loon, toelagen, de eindejaarsuitkering, de invoering van een nieuw pensioenstelsel en bezoldigingssysteem voor militairen en afspraken voor het burgerpersoneel.

Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 oktober 2018 tot en met 31 december 2020.

Loonontwikkeling

Loonontwikkeling vormt een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden. Het defensiepersoneel ontvangt:

- Per 1-10-2018 een stijging van de eindejaarsuitkering met 1,93% naar een volledige dertiende maand van 8,33%.
- Per 1-4-2019 een loonsverhoging van 3,15%.
- In augustus 2019 een éénmalige uitkering van € 300.
- Per 1-7-2020 een loonsverhoging van 3,15%.
- In augustus 2020 een éénmalige uitkering van € 300.

Deze salarisverhogingen werken op de gebruikelijk wijze door in de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel en de reservist. De indexering van pensioenen en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen vindt plaats overeenkomstig de hiervoor geldende voorschriften.

Verbeteren en vereenvoudigen van toelagen voor militairen

De sociale partners herbevestigen de in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 gemaakte afspraak om bij de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem te komen tot een vereenvoudigd model van toelagen. Vooruitlopend hierop worden de volgende toelagen voor militairen verbeterd en vereenvoudigd.

Opmerking bij de paragraaf looptijd.

Eind 2017 bereikten Defensie en de bonden een arbeidsvoorwaardenakkoord met een looptijd tot 1 oktober 2018. Wij streven er telkens naar om de looptijd van arbeidsvoorwaardenakkoorden op elkaar te laten aansluiten. In dit resultaat is dat gelukt.

Opmerking 1 bij paragraaf loonontwikkeling.

De eerste verandering die in het voorliggende resultaat staat is de verhoging van de eindejaarsuitkering (EJ). Op de gefaseerde verhoging van de EJ, die in het afgewezen resultaat stond was kritiek. In dit resultaat wordt de EJ ineens verhoogd naar het niveau van 8,33%. Dat geschiedt met terugwerkende kracht naar de eerste dag van de looptijd. Er is daardoor niet alleen een papieren verbinding, maar ook een inhoudelijke tussen het einde van het vorige akkoord en – na instemming – de ingangsdatum van dit akkoord. Omdat de EJ over 2017/2018 eind 2018 al uitbetaald is, komt er een nabetaling.

Opmerking 2 bij loonontwikkeling.

In het voorliggende resultaat staan verder twee structurele loonontwikkelingen. Beide met 3,15%. In het verworpen resultaat waren dat 1, 1.5 en 1.4 procent. Bovendien komen er 2 eenmalige loonsverhogingen. Beide van 300 euro. De eenmalige uitkering van 750 euro, die Defensie vorig jaar heeft uitgekeerd, is geen onderdeel van de afspraken. Wij zien deze als een gebaar van Defensie aan haar medewerkers. Temeer daar Defensie eind vorig jaar niet wilde meegaan in ons verzoek om de 600 euro eenmalig die in het afgewezen resultaat stond alsnog uit te keren.

Opmerking 3 bij paragraaf loonontwikkeling.

Gebruikelijkerwijs is in het voorliggende resultaat opgenomen dat de loonmutaties ook gelden voor gewezen militairen met een uitkering krachtens de Uitkeringswet gewezen militairen (UGM), de burgermedewerkers met een functioneel leeftijdsontslag (FLO) en voor beide groepen als zij een wachtgelduitkering ontvangen. Voor gewezen medewerkers die een pensioen ontvangen of een BWW-uitkering gelden eigen aanpassingsregels. De BWW-uitkeringen volgen de verhoging van de WW en het pensioen de ABP-indexatie. Op basis van eerdere ervaringen is thans de reservist expliciet vermeld.

Toelage onregelmatige dienst voor militairen 🖱

De hoogte van de toelage onregelmatige dienst voor militairen wordt per 1 januari 2019 structureel met 100% verhoogd. Sociale partners spreken af dat in het kader van de herziening en vereenvoudiging van het model van toelagen uiterlijk per 1 januari 2021 wordt overgegaan van de huidige systematiek naar een systematiek in lijn met de systematiek die geldt voor het burgerpersoneel van Defensie. Bij de verdere besprekingen over aanpassingen aan het loongebouw, zal de marktconformiteit van de TOD in de analyse worden betrokken.

Verschuivingstoelage 🖱

Per 1 juli 2019 wordt de verschuivingstoelage verhoogd van 27,35 euro naar 50 euro per verschoven dienst (artikel 5b VROB). Deze toelage wordt uitgekeerd indien de opdracht tot verschuiving van een dienst binnen 72 uur voor aanvang van de verschoven dienst is gegeven. Sociale partners benadrukken dat het verschuiven van diensten tot een minimum beperkt moet blijven, en dat dit, net als het wijzigen van het basisrooster, alleen kan plaatsvinden binnen het kader van de huidige regelgeving.

Vergoeding meerdaagse activiteiten 🖱

Per 1 januari 2019 worden de bedragen per etmaal voor varen, oefenen en bijzondere inzet geharmoniseerd. Dit betekent dat de bedragen per etmaal voor varen per 1 januari 2019 gelijk zullen zijn aan de bedragen voor oefenen en bijzondere inzet. De geharmoniseerde bedragen worden met ingang van 1 januari 2019 met 20% verhoogd.

Vergoeding ZZF-dagen

Per 1 augustus 2019 wordt aan de militair die op een ZZF-dag meerdaagse activiteiten verricht, naast een vergoeding op grond van artikel 6 van de VROB, tevens een ZZF-vergoeding toegekend. Deze vergoeding bestaat per etmaal uit acht uur vrije tijd. De militair heeft de keuze deze uren op te nemen of te laten uitbetalen. Indien de uren worden uitbetaald, ontvangt de militair per uur 1/165ste deel van zijn reguliere maandbezoldiging (artikel 9 eerste, tweede en derde lid VROB).

Per 1 januari 2020 wordt de ZZF-vergoeding van artikel 9 lid 4 aangepast. Naast een vergoeding op grond van artikel 7, 7a en 8 van deze regeling en artikel 8 van de Inkomstenregeling militairen, wordt tevens per etmaal een ZZF-vergoeding in tijd ter hoogte van 8 uren toegekend. Indien deze uren vanwege operationele noodzaak niet kunnen worden opgenomen, wordt deze vergoeding omgezet in een vergoeding in geld conform artikel 9 lid 5. Deze ZZF-vergoeding geldt ook voor militairen in de rang van kapitein-luitenant ter zee en luitenant-kolonel. Onveranderd maken militairen in de rang van kapitein-luitenant ter zee en luitenant-kolonel geen aanspraak op een vergoeding benoemd in artikel 7, 7a en 8 VROB.

Opmerking bij toelage onregelmatige dienst (TOD).

In het afgewezen resultaat was een bescheiden verhoging van de TOD voor militairen opgenomen, namelijk met twee stappen van 10%. De kritiek op dat resultaat richtte zich ook op deze verhoging. Die werd niet begrepen. Als te bescheiden omschreven. In dit resultaat wordt in vergelijking daarmee een echt grote stap gezet. De TOD wordt in één keer en met terugwerkende kracht naar 1 januari 2019 met 100% verhoogd. Bovendien zijn afspraken gemaakt over de verdere doorontwikkeling van de TOD. De verandering van systematiek die in het afgewezen resultaat zat (van een berekening vooraf naar een berekening achteraf) is niet overgenomen. Of deze verandering er komt zal onderdeel zijn van de toekomstige discussie.

Opmerking over de verschuivingstoelage

Naast een verhoging van de TOD met 100% verandert voor de militair ook de verschuivingstoelage. Deze wordt bijna verdubbeld. Op het laatste moment veranderen kost dus substantieel meer geld. Dit zal hopelijk een zekere bescherming van de werknemer bieden tegen al te veel flexibiliteit. Uitgangspunt moet blijven: tijdig bekend stellen van en met zoveel mogelijke zekerheid werken conform rooster.

Opmerking bij vergoeding meerdaagse activiteiten.

De vergoeding voor meerdaagse activiteiten, ongeacht waaruit die bestaan, wordt door het verhogen van de vaartoelage naar het niveau van de oefentoelage op hetzelfde niveau gebracht. Daarmee kan eindelijk een punt gezet worden achter een discussie bij de marine, die zelfs tot rechtszaken heeft geleid.

De kritiek op het eerdere voorstel om naast de hiervoor genoemde harmonisatie de vergoeding voor oefenen en andersoortige inzet bescheiden te verhogen was niet te zuinig. Het was niet dat de centrales toen geen betere aanpassing wilden, maar meer zat er toen niet in. Het signaal dat militairen nadrukkelijk aan Defensie hebben afgegeven op dit onderdeel heeft geleid tot een aantal echte verbeteringen.

In de eerste plaats worden de bedragen na harmonisatie met ingang van 1 januari 2019 met 20% verhoogd.

In de tweede plaats wordt vanaf 1 augustus 2019 de ZZF-vergoeding voor meerdaagse activiteiten verhoogd tot 8 uur vrije tijd. De militair heeft in de derde plaats de keuze om deze vergoeding in vrije tijd op te nemen of te laten uitbetalen. Kiest hij voor uitbetaling dan ontvangt hij in de vierde plaats hiervoor geen vast bedrag meer, maar een vergoeding die gekoppeld is aan zijn echte bezoldiging.

Is er geen sprake van meerdaagse activiteiten op een ZZF-dag maar wel van een van de activiteiten genoemd in artikel 9, vierde lid van de VROB (bijv. diensten of militaire bijstand op basis van de politiewet), dan wordt ingaande 1 januari 2020 een vergoeding in tijd van 8 uren toegekend. Kan deze niet in vrije tijd opgenomen worden dan wordt deze – anders dan de ZZF-vergoeding voor meerdaagse activiteiten – omgezet in een vaste vergoeding in geld. Ook de overste komt hiervoor voortaan in aanmerking.

Nieuwe pensioenregeling militairen

Met terugwerkende kracht wordt per 1 januari 2019 een defensie specifieke middelloonregeling voor militairen ingevoerd. Deze pensioenregeling zorgt voor een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties. De nieuwe regeling zorgt ervoor dat de pensioenaanspraken voor veel militairen aanzienlijk verbeteren. De regeling heeft ten opzichte van de bestaande pensioenregeling onder meer de navolgende kenmerken:

- een hoger opbouwpercentage;
- een lagere franchise;
- meer toelagen die voor 100% dan wel 50% pensioengevend zijn.

De toelagen die als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling geheel of gedeeltelijk pensioengevend worden, zullen niet doorwerken in de UGM-grondslag.

De pensioenregeling is verder uitgewerkt in bijlage 1 en deze maakt een integraal onderdeel uit van dit akkoord.

Aanvullende maatregelen bij de pensioenregeling

- **Maatregel voor negatieve inkomenseffecten pensioenpremie.**
Voor een aantal militairen leidt de overgang naar een nieuwe pensioenregeling tot een stijging van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie. De negatieve inkomenseffecten die hierdoor ontstaan, zullen structureel worden gecompenseerd.

De volgende inkomensbestanddelen worden hierin meegenomen:

- Salaris volgens weddetabel
 - VEB-toelage
 - Vakantie-uitkering
 - Eindejaarsuitkering
- **Maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief.**
Voor een aantal militairen leidt de overgang naar de nieuwe pensioenregeling tot een lagere pensioenopbouw in toekomstige jaren. Sociale partners hebben hiervoor een maatregel afgesproken. De kenmerken van deze maatregel zijn beschreven in bijlage 2 en deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van dit akkoord.

Loongebouw

Sociale partners hebben in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 afgesproken om gefaseerd, een bij de tijd passend bezoldigingssysteem te ontwikkelen en hierbij een vereenvoudigd model van toelagen te introduceren. Dit bezoldigingssysteem wordt ingevoerd op 1 juli 2020. De centrales kunnen voorafgaand aan de invoering daarvan hun achterban raadplegen.

Bij de ontwikkeling van het nieuwe bezoldigingssysteem worden onder andere de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Aanpassingen aan het loongebouw zullen er niet toe leiden dat individuele militairen er daardoor in bezoldiging op achteruit gaan ten opzichte van het huidige bezoldigingssysteem. Ook gewezen militairen die op het moment van invoering van het loongebouw gebruikmaken van een UGM-uitkering zullen er in de hoogte van die uitkering niet op achteruit gaan.

Opmerking bij aanvullende maatregelen bij de pensioenregeling

In de tekst van het resultaat staan niet alle pensioenafspraken, noch staan daarin heel concrete afspraken. Er is gekozen voor een bijlage, die overigens deel uitmaakt van het geheel aan afspraken, die de tekst in het resultaat nader uitwerkt. In de kolom naast de tekst van de bijlage zullen we daar nader op ingaan. In de tekst van het resultaat staan echter drie passages die enige toelichting behoeven.

1. In de voorgestelde pensioenregeling zullen nagenoeg alle inkomensbestanddelen op de een of andere wijze pensioengevend worden. Zij gaan onderdeel vormen van het pensioengevend inkomen. In de UGM is de grondslag op basis waarvan de UGM-hoogte wordt berekend, gekoppeld aan de pensioengrondslag. Zonder nadere afspraak zouden nagenoeg alle toeslagen daardoor in de UGM-grondslag komen. En dat alleen maar als de militair het geluk heeft deze toeslagen vlak voor ontslag te ontvangen. Deze onrechtvaardigheid wordt voorkomen door te blijven bij het uitgangspunt de UGM-hoogte wijzigt niet, maar de pensioenhoogte wel.
2. Het voorgestelde middelloonstelsel kent lagere opbouwfranchises en hogere opbouwpercentages dan het eindloonstelsel. Hierdoor wordt over een groter deel van het inkomen pensioen opgebouwd. Keerzijde van de medaille is dat er ook over een groter deel van het inkomen premie betaald moet worden. Voor militairen in de lagere rangen staat tegenover een hoger inkomen later (= meer pensioen), minder inkomen nu (meer premie is minder netto inkomen). Dat effect wordt ongedaan gemaakt door voor die militairen het inkomen te verhogen. Let op: in het nieuwe stelsel wordt meer inkomen pensioengevend; nagenoeg alle toelagen worden immers aan het pensioengevend inkomen toegevoegd. Over dit extra pensioengevend inkomen moet uiteraard ook premie betaald worden. Deze extra premie wordt voor de doelgroep niet gecompenseerd.
3. De keerzijde van bovenstaande ontstaat ook. Bij het ontwerpen van de nieuwe middelloonregeling is getracht binnen de fiscale mogelijkheden voor de verschillende doelgroepen een zo goed mogelijk pensioen op te bouwen. Er zijn echter groepen militairen waarvoor de nieuwe regeling tot een slechtere uitkomst leidt dan de bestaande eindloonregeling. Dit effect is maximaal voor degene die morgen in dienst treedt en ontstaat voornamelijk door een relatief sterke stijging van het inkomen naarmate het einde van de loopbaan dichterbij komt. Een nieuw loongebouw met een meer evenwichtige loonontwikkeling zal dit effect verminderen.

Dit effect is kleiner voor militairen die al in dienst zijn. Het is deze groep militairen waarvoor Defensie en de bonden op dit moment iets wilden, nee iets moesten doen. Voor het zittend bestand is dan ook een verzachtende maatregel afgesproken. Anders dan in het verworpen resultaat is deze verzachting concreet gemaakt. Daarmee tegemoet komende aan het bezwaar van onduidelijkheid. Duidelijk zijn betekent in dit geval twee dingen. In de eerste plaats dat de beschrijving daarvan, de methode om het verlies aan pensioenperspectief te bepalen niet eenvoudig is en daarom staat dit verwoord in een bijlage bij dit resultaat. Duidelijk zijn

- Er zal in het nieuwe bezoldigingssysteem 1 salaristabel worden gehanteerd voor alle militairen.
- Het huidige max-max-effect zal in het nieuwe loongebouw niet meer voorkomen.
- In het nieuwe loongebouw zal er rekening worden gehouden met vroegtijdig de organisatie verlaten en met langer doorwerken.
- Het nieuwe bezoldigingssysteem is gebaseerd op een solide en inzichtelijk functiewaarderingsstelsel.

Vooruitlopend daarop zetten sociale partners per 1 januari 2019 een eerste stap in het aanpassen van het loongebouw voor militairen. Als eerste stap wordt per 1 januari 2019 een nieuwe tijdelijke salaristabel ingevoerd. De bedragen in deze tijdelijke tabel zijn pensioengevend en werken niet door in de UGM-grondslag van militairen. De tijdelijke tabel is als bijlage 3 bij dit akkoord gevoegd en maakt daarvan integraal onderdeel uit.

Deze tijdelijke tabel is van kracht tot 1 juli 2020, op welke datum tevens het nieuwe loongebouw zal worden ingevoerd.

Daarnaast zullen als stap naar het nieuwe bezoldigingssysteem per 1 augustus 2019 de salaristabellen van de Marine en de andere krijgsmachtsonderdelen worden samengevoegd.

Militairen die in aanmerking komen voor de garantietoelage minimum(jeugd)loon, worden met ingang van 1 januari 2019 onverkort in aanmerking gebracht voor alle structurele en tijdelijke loonsverhogingen in de sector Defensie. Deze verhogingen zullen dan ook vanaf dat moment bovenop het minimum(jeugd)loon worden uitbetaald.

Buitenlandvoorzieningen

De afgelopen jaren komen er uit verschillende hoeken steeds frequenter signalen dat het voorzieningenstelsel niet in alle gevallen meer voldoet met als gevolg dat de bereidheid onder militairen voor een buitenlandplaatsing afneemt. Derhalve is besloten om onderzoek te doen naar de werking van het huidige stelsel en met aanbevelingen te komen voor aanpassing van het bestaande stelsel. Vooruitlopend op deze algehele herziening van het voorzieningenstelsel spreken sociale partners met ingang van 1 augustus 2019 het volgende af:

- Voor de defensiemedewerker geplaatst buiten Europa en die zijn gezin in Nederland heeft achtergelaten, wordt de reisaanspraak verruimd van 1 maal per negen maanden naar 1 maal per zes maanden.
- De mogelijkheid tot overdracht van de aanspraak op de tegemoetkoming woon-werkverkeer bij niet dagelijks reizen, alsmede de op reizen tussen de woning buiten Europa en een plaats naar keuze in Nederland wordt geflexibiliseerd. De flexibilisering bestaat in ieder geval uit het uitwisselen van alle tickets binnen het gezin en is ook van toepassing op kinderen die niet meer bij de defensiemedewerker wonen.

betekent ook dat gezegd moet worden dat zelfs voor normale officierscarrières het verlies niet altijd helemaal goed gemaakt wordt, maar wel tot aanvaardbare proporties teruggebracht wordt.

Opmerking bij loongebouw

Een geheel nieuw bezoldigingssysteem wordt thans niet gepresenteerd. De ontwikkeling daarvan kost nog enige tijd. In het resultaat is voorzien dat dit proces op 1 juli 2020 klaar moet zijn. In het resultaat wordt wel een voorzichtige stap gezet, die duidelijk maakt in welke richting de ontwikkeling zal gaan. Onder het kopje pensioenregeling is al aangegeven dat het pensioenresultaat (in het middelloonstelsel) verbeterd kan worden door het inkomen vroeg in de carrière te verbeteren. Om de vrees dat individuele militairen er in bezoldiging op achteruit zouden kunnen gaan weg te nemen is als uitgangspunt beschreven dat dit niet mag gebeuren.

Als tijdelijke maatregel wordt er voor verschillende standen en rangen een tijdelijke salaristabel gemaakt. Deze is als bijlage bij dit resultaat gevoegd. De tijdelijke tabel zorgt ervoor dat de daarin genoemde militairen een plus op het maandelijks inkomen krijgen tussen de 20 en 70 euro bruto.

Tot slot. Om te voorkomen dat door de werking van de toelage minimum (jeugd)loon de inkomensverbeteringen in dit resultaat voor soldaten en matrozen die net in dienst zijn te niet worden gedaan is expliciet bepaald dat de tijdelijke en structurele verbeteringen bovenop de vergoeding komen om hun inkomen op minimum (jeugd)loonniveau te brengen.

Opmerking bij buitenlandvoorzieningen

In het resultaat zijn een vijftal maatregelen opgenomen, die de bereidheid om tijdelijk in het buitenland geplaatst te worden verbeterd. Uiteraard zullen deze verbeteringen ook gaan gelden voor de medewerkers die op dit moment al in het buitenland geplaatst zijn. Bovendien, en zeker niet onbelangrijk, wordt afgesproken dat er op termijn een nieuw voorzieningenstelsel buitenland zal komen.

- Ingeval van een internationale overzeese verscheping van de inboedel, waarbij er ook een auto wordt verscheept, bestaat er een aanspraak op een tegemoetkoming voor het huren van een auto indien de ingescheepte auto nog niet gearriveerd is. Deze regeling wordt zodanig verruimd dat ook de defensiemedewerker die geen auto heeft ingescheept, maar bij aankomst in het gebied van plaatsing en na terugkeer in Nederland niet direct over een eigen auto kan beschikken en derhalve een auto moet huren, aanspraak kan maken op de tegemoetkoming als bedoeld in artikel 6 Verplaatsingskostenregeling Defensie.
- Het Besluit en de Regeling Dienstreizen Defensie worden zodanig aangepast dat een dienstreis vanuit het buitenland naar Nederland voor de in het buitenland geplaatste defensiemedewerker als een buitenlandse dienstreis wordt aangemerkt.
- Sociale partners spreken af dat de defensiemedewerker een tegemoetkoming krijgt voor het transport van een huisdier naar of van een land buiten Europa. Eventuele invoerrechten, kosten van quarantaine, etc. komen ten laste van de defensiemedewerker.

Aanvullende maatregelen burgerpersoneel

Naast de loonontwikkeling, de maatregelen buitenlandvoorzieningen, het SBK, het levensfasebewust personeelsbeleid en de uitbreiding van het cafetariamodel, gelden voor burgerpersoneel de volgende aanvullende afspraken:

Toelage bezwarende omstandigheden

Sociale partners zijn van mening dat het werken onder bezwarende omstandigheden zoveel mogelijk beperkt moet worden. Om personeel dat toch onder dergelijke omstandigheden werkzaam is te compenseren wordt per 1 juli 2019 het aantal uren, waarover de toelage wordt berekend, verhoogd.

Daarnaast worden de volgende maatregelen getroffen:

- Een ARBO-arts te laten bezien of personeel daadwerkelijk meer dan 360 uur per jaar aan deze omstandigheden kan worden blootgesteld.
- De vergoedingen voor deze werkzaamheden worden verhoogd naar respectievelijk 5, 10, en 15% van het maximum van salarisschaal 7
- Als extra borging wordt de beslissingsbevoegdheid over inzet boven de 360 uur niet bij de lokale commandant belegd maar op centraal niveau.
- Jaarlijks wordt over de inzet van burgerpersoneel onder bezwarende omstandigheden gerapporteerd aan sociale partners.

Ook spreken sociale partners een verhoging van deze toeslag af bij het overschrijden van de 360 uren met:

- 75% tot 500 uur per jaar
- 100% tot 600 uur per jaar
- 200% boven de 600 uur per jaar

Opmerking bij paragraaf aanvullende maatregelen burgerpersoneel

Burgermedewerkers die hun werkzaamheden onder bezwarende omstandigheden uitvoeren en daarvoor een toelage bezwarende omstandigheden ontvangen krijgen op basis van dit resultaat een aanzienlijk betere vergoeding. Deels zit die verbetering in het feit dat de grondslag niet meer schaal 3 maar schaal 7 is, deels ook door een extra opslag op de basisvergoeding. Het is zeker niet de bedoeling om het werken onder bezwarende omstandigheden met extra geld te legitimeren. Daarom zijn er een aantal extra waarborgen ingebouwd die een vlucht van werken onder bezwarende omstandigheden moeten voorkomen.

Voor burgermedewerkers wordt in het resultaat de basis gelegd voor een welkom-terug-regeling. Centrales en Defensie onderkennen het probleem van burgermedewerkers die na een tijdelijke tewerkstelling buiten Defensie terugkeren. In eerdere afspraken hebben wij het belang van mobiliteit van burgermedewerkers beklemtoond. De mobiliteit wordt echter belemmerd als de burgermedewerker die een uitstap heeft gemaakt bij terugkeer constateert dat zijn functie er niet meer is of een ander op die functie zit. Van de andere kant kan er ook geen sprake zijn van een gegarandeerde arbeidsplaats voor iedere burgermedewerker die Defensie ook heeft verlaten en terug wil keren. De nog nader uit te werken welkom-terug-regeling moet een evenwicht tussen beide belangen inhoud geven.

In dit resultaat wordt het initiatief om een instroompool van burgermedewerkers te maken overgenomen. Hierdoor kan aanstelling plaatsvinden ook al is er nog geen arbeidsplaats aangemaakt. Uiteraard onder voorwaarden. Zo is de aanstelling van tijdelijke aard. Over de verdere condities moet nog gesproken worden. Het lijkt ons verstandig om niet ongebreideld medewerkers aan te nemen in de hoop dat zij later ergens een functie kunnen krijgen, maar de kans daarop vooraf nadrukkelijk mee te nemen. Deze pool kan niet leiden tot verdringing van zittende burgermedewerkers.

Defensie en de bonden hebben in dit resultaat de afspraak beschreven dat zij de komende tijd ook kijken naar de beloning van het burgerpersoneel. Omdat de focus zal liggen op het ontwerpen en introduceren van een nieuw militair bezoldigingssysteem op 1 juli 2020, gebiedt de eerlijkheid om te zeggen dat de evaluatie van het beloningssysteem van het burgerpersoneel zeer waarschijnlijk in de laatste fase van de looptijd zal starten.

Loopbaanbegeleiding

De huidige loopbaanbegeleiding voor burgerpersoneel wordt geformaliseerd. Op verzoek kan burgerpersoneel een loopbaangesprek houden met een employability begeleider. De afspraken voortkomend uit het loopbaangesprek worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelplan en zijn daarmee bindend.

Persoonlijke ontwikkeling burgerpersoneel

In het kader van hun ontwikkeling wordt per 1 januari 2020 een eenmalige opleidingsaanspraak ter waarde van maximaal 4000 euro toegekend. Deze aanspraak zal na twee jaar dienstverband gefaseerd worden opgebouwd met 500 euro per jaar. Op het moment dat burgermedewerkers langer dan tien jaar in dienst zijn, hebben zij recht op de maximale opleidingsaanspraak. Deze opleidingsaanspraak blijft beschikbaar tot vijf jaar voor de AOW-leeftijd. De burgermedewerker die op 1 januari 2020 in dienst is, heeft een aanspraak volgens de formule: diensttijd minus twee jaar maal 500 euro.

Welkom terug regeling

Sociale partners vinden het belangrijk dat burgermedewerkers niet alleen binnen maar ook buiten Defensie kennis en ervaring kunnen opdoen. Met het oog hierop komt er een 'welkom-terug-regeling' voor burgerpersoneel. In deze regeling worden afspraken gemaakt om de externe mobiliteit van burgermedewerkers, voor zover dit ook in het belang van de organisatie is, te bevorderen en te faciliteren.

Instroompool

Een instroompool voor burgerpersoneel stelt Defensie beter in staat om tijdig in de behoefte aan burgerpersoneel te voorzien. Deze instroompool bestaat uit niet-formatieve arbeidsplaatsen. Medewerkers in de instroompool zullen tijdelijk worden aangeesteld met een maximum van 3 jaar. Over de plaatsingsvolgorde bij sollicitaties op reguliere functies worden nadere afspraken gemaakt. Het doel van deze afspraken is om verdringing van het overige personeel van Defensie door medewerkers van de instroompool te voorkomen.

Huisvesting burgerpersoneel

Sociale partners willen de mobiliteit van het burgerpersoneel verder ondersteunen. Sociale partners willen daarom, ook in geval van vrijwillige mobiliteit, de huisvesting voor burgerpersoneel faciliteren. Dit zal de vorm krijgen van een pilot voor de duur van 1 jaar. Hierbij geldt dat bestaande legeringscapaciteit fungeert als begrenzing van hetgeen aan huisvesting kan worden gefaciliteerd. Militairen die gebruik maken van de regeling Huisvesting en Voeding Militairen (RHVM), worden met voorrang gehuisvest. Sociale partners zullen de pilot na 1 jaar integraal evalueren.

Beloningspositie burgerpersoneel

Sociale partners spreken af om gedurende de looptijd van het akkoord een onderzoek te starten naar de beloningspositie van burgerpersoneel ten opzichte van vergelijkbare sectoren.

Flexibel Personeelssysteem

De ondervulling van de organisatie en de nog altijd hoge uitstroom van militairen blijven ons zorgen baren. Onzekerheid over de toekomst is voor veel militairen een belangrijke reden om Defensie te verlaten. Sociale partners zijn al eerder overeengekomen dat uiterlijk in 2020 vorm gegeven dient te zijn aan een ander personeelssysteem dan het huidige Flexibele Personeelssysteem. Vooruitlopend daarop willen sociale partners zekerheid geven aan militairen over een vaste aanstelling of de mogelijkheid zich daarvoor te kwalificeren.

Sociale partners komen overeen dat Defensie alle onderofficieren en officieren die FPS fase 2 zijn of worden, bij voldoende functioneren, een vaste aanstelling garandeert. Daarbij wordt benadrukt dat dit ook kan impliceren dat men zich dient om te scholen of bij te scholen of in voorkomend geval op andere locaties wordt geplaatst. Deze maatregel geldt tot het invoeren van het voornoemde nieuwe personeelssysteem.

Soldaten en korporaaals worden zo goed mogelijk gefaciliteerd om zich te kwalificeren voor onderofficiers- en officiersopleidingen om ook deze groep militairen langer aan Defensie te binden.

Uiterste datum keuzemoment oDER/nDER

Met ingang van 1 januari 2017 is de nieuwe diensteinderegeling (nDER) ingevoerd. Een bepaalde groep militairen heeft de mogelijkheid om te kiezen voor de oude diensteinderegeling (oDER). Het keuzemoment oDER/nDER wordt gelegd op uiterlijk drie jaar voor de voor de militair geldende datum leeftijdsontslag militairen (LOM) op grond van de oDER.

Voor de militairen die op dit moment vallen onder het regime 'tijdelijk langer doorwerken' en voor de militairen waarvan de (oDER) LOM-datum ligt in 2019, 2020, 2021 of 2022 geldt, dat zij uiterlijk 31 december 2019 de keuze voor oDER moeten maken. Militairen die eerder al een keuze hebben gemaakt, worden opnieuw eenmalig in de gelegenheid gesteld hun keuze te herzien. Bij een keuze voor oDER geldt een opzegtermijn van drie maanden.

De keuze voor oDER wordt vastgelegd in een overeenkomst en deze is onherroepelijk.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Het technisch werkverband Levensfasebewust personeelsbeleid komt uiterlijk op 1 oktober 2019 met aanbevelingen naar de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid. Vooruitlopend hierop spreken sociale partners het volgende af:

- Met ingang van 1 juli 2020 wordt de aanspraak voor defensiemedewerkers op een uitkering bij aanvullend geboorteverlof, dat volgens de Wet arbeid en zorg, ingaat per 1 juli 2020, verhoogd van 70% van het gemaximeerd dagloon, zoals dat door UWV wordt gehanteerd, naar 75% van het inkomen van de defensiemedewerker. Hiermee wordt een van de drempels om (het uitgebreide) geboorteverlof op te nemen verder verlaagd en sluit de uitkering aan bij soortgelijke verlofregelingen zoals ouderschapsverlof.
- Per 1 juli 2019 wordt de tegemoetkoming in de kosten voor zorgvoorzieningen verruimd, waarbij de voorwaarde voor inzet of uitzending van 30 dagen of langer achter elkaar wordt teruggebracht tot 7 aaneengesloten dagen.

Opmerking bij uiterste datum keuzemoment oDER/nDER

In het afgewezen resultaat was gekozen voor een vast moment waarop de militair zijn keuze voor het oude (oDER) of het nieuwe diensteindestelsel (nDER) vast moest leggen. Dat leidde tot verschillende soorten opmerkingen. Enerzijds was daar de opmerking: dit betekent dat ik nu moet kiezen voor iets dat pas over jaren en jaren speelt. In de tussentijd kan er veel gebeuren. Anderzijds was daar de kritiek op de logistiek en de voorlichting. Als iedereen zo'n beetje op hetzelfde moment moet kiezen dan gaat dat ten koste van de individuele aandacht en begeleiding bij het maken van een keuze. Het keuzemoment is in het voorliggende resultaat flexibeler. Het is immers gekoppeld aan de persoonlijke ontslagdatum.

Individueel Keuzebudget

In het cafetariamodel Defensie kunnen medewerkers eigen keuzes maken ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaardelijke elementen. Sociale partners willen voor alle defensiemedewerkers de mogelijkheden verruimen om ten aanzien van financiële beloning en vrije tijd meer keuzes te kunnen maken. Sociale partners komen daarom overeen om de uitbreiding van het cafetariamodel naar een individueel keuzebudget (IKB) te onderzoeken. Bij dit onderzoek zullen de vullingsmogelijkheden en de bestedingsmogelijkheden van het IKB in kaart worden gebracht. Hierbij zullen de wensen van de medewerkers nadrukkelijk een rol spelen.

Sociale partners spreken af dat defensiemedewerkers vanaf 1 december 2020 hun kosten voor woon/werkverkeer maandelijks kunnen uitruilen.

Ook spreken sociale partners af dat vanaf 1 december 2020 15% van het brutoloon in het huidige cafetariamodel wordt ondergebracht, mits dat mogelijk is binnen de geldende fiscale kaders.

Sociale partners spreken af de vakbondscontributie voor het jaar 2020 toe te voegen als doel in het cafetariamodel.

Reizen tussen de plaats van legering en de plaats van tewerkstelling

Sociale partners spreken af dat tussen de plaats van legering en de plaats van tewerkstelling dienstvervoer kan worden ingezet, indien de bedrijfsvoering dit toelaat.

Sociaal beleidskader

Sociale partners besluiten het Sociaal Beleidskader 2012 voor de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord te verlengen. Sociale partners zullen afspraken maken over het hierbij behorende flankerende beleid.

Pensioenakkoord 2019

Sociale partners spreken af de afspraken uit het Pensioenakkoord 2019 binnen de mogelijkheden door te laten werken in de arbeidsvoorwaarden voor het defensiepersoneel. Sociale partners richten een werkgroep op om de mogelijkheden te verkennen.

Opmerking bij Sociaal Beleidskader

Het bestaande SBK wordt wederom verlengd en wel voor de looptijd van het akkoord. Wederom, omdat dit niet de eerste keer is. Bij de introductie van het SBK zijn door middel van een aparte nota personeelsmaatregelen getroffen. Deze stonden in het teken van het evenwichtig verdelen van de pijn van een krimpende organisatie. Zo zijn er afspraken gemaakt over nadienen, het aanstellen van ex-militairen als burger, et cetera. Deze maatregelen zijn later al enigszins afgezwakt. Datgene wat daar nog van over is heeft wel een herijking.

Opmerking bij Pensioenakkoord

Als een enigszins vreemde eend in de bijt is in het resultaat een passage opgenomen over het onlangs gesloten pensioenakkoord. Wat met name op pensioengebied de consequenties van dat akkoord zijn moet nog duidelijk worden. Zodra de contouren van de verdere uitwerking van het pensioenakkoord concreter zijn, gaan sociale partners bij Defensie daarmee aan de slag.

Pensioenregeling militairen 2019

Bijlage 1 bij concept-arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie 2018-2020

Inleiding

Met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 wordt voor militairen een Defensiespecifieke pensioenregeling op basis van middelloon ingevoerd. Gelet op de sectorspecifieke aspecten van deze regeling gaan sociale partners ervan uit dat er een sectorspecifieke premie o.b.v. eigen bestandskenmerken zal gelden, binnen het ongedeelde ABP-fonds met behoud van één uniform financieel beleid (één uniform beleggingsbeleid, één dekkingsgraad en daarvan afgeleid één premie- en indexeringsbeleid).

De Defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen op basis van middelloon (hierna: de regeling) heeft de volgende kenmerken:

Opbouwpercentage

- De regeling heeft een opbouwpercentage van 1,788%.
- Indien het pensioengevend inkomen van de militair gelijk of hoger is dan het grensbedrag van € 41.544,83 (niveau 2019), dan geldt het fiscaal maximale opbouwpercentage van 1,875% en geldt een afwijkende franchise (zie hierna).

Opbouwfranchise

- De franchise in de regeling wordt vastgesteld op het fiscaal minimale niveau dat mogelijk is in combinatie met het opbouwpercentage van 1,788%. Hierbij geldt een franchise van € 12.450 en dit wordt jaarlijks bijgesteld conform de bestaande systematiek van het ABP-pensioenreglement.
- Indien het pensioengevend inkomen van de militair gelijk of hoger is dan het grensbedrag van € 41.544,83 (niveau 2019) wordt de franchise vastgesteld op het fiscaal minimale niveau dat mogelijk is in combinatie met het fiscaal maximale opbouwpercentage van 1,875%. Hierbij geldt een franchise van € 13.800 (niveau 2019) en dit wordt jaarlijks bijgesteld conform de bestaande ABP-systematiek.

Premiefranchise OP/NP

De franchise voor de premiegrondslag OP/NP wordt vastgesteld op het fiscaal minimale franchiseniveau dat mogelijk is in combinatie met het opbouwpercentage van 1,788%. Hierbij geldt een franchise van € 12.450 (niveau 2019) en dit wordt jaarlijks bijgesteld conform de bestaande ABP-systematiek.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bestaat uit vaste en variabele inkomensbestanddelen.

Vaste inkomensbestanddelen in PG

De navolgende vaste inkomensbestanddelen zijn op de peildatum (per 1 januari van elk jaar) voor 100% pensioengevend:

- Salaris volgens weddetabel (waarbij debrutering overhevelingstoelage vervalt)
- VEB-toelage (ook voor militairen in FPS fase 1)
- Vakantie-uitkering
- Eindejaarsuitkering
- Vaste toelagen die ook in de pensioenregeling 2018 pensioengevend zijn (waarbij de minimumeis van 5 jaar vervalt).

Opmerking bij aanhef

Bij het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling moest behalve op de effecten op de opbouw, het inkomen van de militair en de uitvoerbaarheid zeker ook gelet worden op de kosten. Sociale partners bij defensie hadden bij de overgang naar een andere pensioenregeling alle belang bij het tot stand brengen van een defensiespecifieke regeling voor militairen. Omdat het defensiebestand relatief jonger is dan de deelnemers aan de bestaande middelloonregeling voor ambtenaren, zijn de kosten van een eigen regeling relatief minder en was er meer ruimte voor een eigen invulling.

Opmerking bij opbouwpercentage en franchises

Evenals de bestaande middelloonregeling voor burgermedewerkers, kent ook de voorgestelde (militaire) middelloonregeling meerdere opbouwpercentages en franchises. De franchise is het bedrag waarover geen pensioen wordt opgebouwd en waarover geen premie betaald hoeft te worden. Het opbouwpercentage is het percentage van de pensioengrondslag (het inkomen minus de franchise) dat per jaar aan pensioen wordt opgebouwd. De fiscus stelt aan de mogelijkheden om pensioen op te bouwen grenzen. Binnen deze grenzen is gezocht naar een optimale opbouw voor verschillende doelgroepen. Dit leidt tot verschillende opbouwpercentages en franchisebedragen. Met name door deze afspraken wordt het pensioenresultaat voor de meeste (gewezen) militairen verbeterd ten opzichte van de eindloonregeling.

Opmerking bij pensioengevend inkomen

Onder de eindloonregeling zijn slechts een beperkt aantal toelagen pensioengevend. Zonder uitputtend te willen zijn, zijn dat de vliegtuelages, de artsentuelages, de VEB, het vakantiegeld

Variabele inkomensbestanddelen in PG

De navolgende variabele inkomensbestanddelen zijn overeenkomstig de peildatumsystematiek van ABP pensioengevend in het jaar volgend op het jaar van uitkering:

voor 100%:

- Variabele toelagen waarvan de huidige 'equivalenten' voor burgerambtenaren van Defensie ook pensioengevend zijn

Voor 50%:

- VROB meerdaagse activiteit
- VROB beschikbaarheid/bereikbaarheid
- VROB ZZF
- VROB overwerk en vergoeding vrije tijd
- VVHO-toelage (voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties) (Zie *Alternatief voor afschaffen dubbeltelling pensioengeldige tijd bij uitzending*).

Niet pensioengevend

De navolgende inkomensbestanddelen zijn niet pensioengevend:

- (diensttijd)gratificaties
- verlengen van de arbeidsduur.

In de regeling heeft, voor zover dit mogelijk is binnen de kaders van de fiscale wetgeving, het inkomenseffect als gevolg van het tijdelijk verkorten van de arbeidsduur geen gevolgen voor de pensioenopbouw.

In het bijvoegsel bij deze bijlage is de mate van pensioengevend zijn van vaste en variabele inkomensbestanddelen weergegeven.

Dubbeltelling van pensioengeldige tijd bij uitzending kan niet worden voortgezet

In de regeling bestaat op collectief niveau geen fiscale ruimte meer voor de dubbeltelling van pensioengeldige tijd bij uitzending. De huidige regeling wordt bij overgang naar de voorgestelde pensioenregeling derhalve niet voortgezet.

Alternatief voor afschaffen dubbeltelling pensioengeldige tijd bij uitzending

De VVHO-toelage wordt voor 50% pensioengevend. De kosten van de pensioenopbouw worden volledig betaald door de werkgever. Daarnaast wordt de pensioenopbouw tijdens de inverdientijd die wordt toegekend op basis van operationele inzet vanaf 1 januari 2019 verhoogd van 50% naar 100%. De kosten voor deze verhoging van 50% van de pensioenopbouw komt voor rekening van de werkgever. De pensioenopbouw tijdens de inverdientijd toegekend voor operationele inzet vóór 1 januari 2019 en de reguliere UGM-periode blijft gelijk aan 50%. Indien een militair geen gebruik maakt van de inverdientijd die wordt toegekend op basis van operationele inzet vanaf 1 januari 2019, dan wordt de periode waarvoor de verhoogde pensioenopbouw naar 100% geldt (en de verhoogde opbouw van 50% voor rekening komt van de werkgever) 'doorgeschoven' naar de reguliere UGM-periode.

Toeslag bij een lage grondslag

De huidige pensioenregeling voor militairen bevat in artikel 17.6.5 van het Pensioenreglement een aanvulling bij lage grondslag. Deze toeslag wordt bij overgang naar de voorgestelde pensioenregeling niet voortgezet.

en de eindejaarsuitkering. Toeslagen met een structureel karakter. In de nieuwe middelloonregeling worden (nagenoeg) alle inkomensbestanddelen op de een of andere wijze pensioengevend. Dat lijkt sterk op de bestaande middelloonregeling voor burgermedewerkers. Op een zeer belangrijk punt is er echter een afwijking. Voor burgermedewerkers is de vergoeding voor overwerk niet pensioengevend. Overwerk is echter een essentieel onderdeel van het militaire beroep.

Naast de verruiming van de opbouw als gevolg van andere franchisebedragen en opbouwpercentages zorgt de opname van nagenoeg alle inkomensbestanddelen in de pensioengrondslag voor een beter pensioenresultaat, dan de oude eindloonregeling.

Overigens stijgen de totale kosten van de regeling door deze effecten wel aanmerkelijk. Voor defensie, die het grootste deel van de premie moet betalen (70%), betekent dit dat tientallen miljoenen extra betaald moet worden.

Opmerking bij (alternatief voor) afschaffen dubbeltelling

In de bestaande eindloonregeling telt VVHO-tijd voor pensioenopbouw dubbel. Omdat, zoals eerder al aangegeven, de grenzen van wat fiscaal mogelijk is opgezocht zijn, kon deze dubbele opbouw niet meer. Daarvoor moest een alternatief gezocht worden. Het alternatief bestaat uit twee delen. In de eerste plaats wordt de VVHO-toelage voor 50% pensioengevend. Anders dan voor alle overige toelagen die pensioengevend worden, betaalt de Minister van Defensie alle premie. In de tweede plaats wordt de pensioenopbouw voor een deel van de UGM-periode verhoogd van standaard 50% naar 100%.

Op dit punt wijkt de huidige regeling in positieve zin af van de regeling in het vorige resultaat. In het vorige afgewezen resultaat stond dat de 100% opbouw plaatsvond tijdens de inverdientijd. Gevolg was dat een militair die besloot geen gebruik te maken van het verdienen geen 100% opbouw had. In het huidige resultaat maakt het niet uit of de inverdientijd wel of niet gebruikt wordt. Er is altijd 100% opbouw voor de duur van de inverdientijd. Ook de kosten van deze extra opbouw neemt defensie voor haar rekening.

Pensioenopbouw tijdens UGM-periode

- Gedurende de inverdiëntijd toegekend op basis van operationele inzet vanaf 1 januari 2019 wordt voor 100% pensioen opgebouwd (zie *Alternatief voor afschaffen dubbelstelling pensioengeldige tijd bij uitzending*).
- Gedurende de UGM-periode wordt voor 50% pensioen opgebouwd.

Partner- en wezenpensioen

Het partnerpensioen bedraagt bij overlijden 70% van het ouderdompensioen.

Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdompensioen als de wees een verzorger heeft. Het wezenpensioen bedraagt 28% van het ouderdompensioen, als er geen sprake is van een verzorger. De gezamenlijke wezenpensioenen bedragen niet meer dan 70% van het ouderdompensioen.

Pensioenleeftijd

De regeling bevat per 1 januari 2019 twee pensioenleeftijden.

- A. de leeftijd 65 jaar of
- B. de AOW-leeftijd

A. De pensioenleeftijd blijft per 1 januari 2019 de leeftijd 65 jaar voor de volgende groepen:

1. Militairen onder de oude diensteinderegeling (oDER);
2. Post-actieve militairen (deelnemer in pensioenregeling) die vóór 1 januari 2017 uit hun betrekking als militair zijn ontslagen;
3. Post-actieve militairen die op 31 december 2018 een uitkering ontvangen op grond van de Uitkeringswet Gewezen militairen;
4. Gewezen deelnemers ('slapers') in de pensioenregeling van de militairen die de leeftijd 65 bereiken in 2019.

B. De pensioenleeftijd is vanaf 1 januari 2019* de AOW-leeftijd voor de volgende groepen:

1. Militairen onder de nieuwe diensteinderegeling (nDER);
2. Post-actieven militairen (deelnemer in pensioenregeling) die uit hun betrekking als militair zijn ontslagen ná 31 december 2016 met uitzondering van de post-actieve militairen die op 31 december 2018 een uitkering ontvangen op grond van de Uitkeringswet Gewezen militairen;
3. Gewezen deelnemers ('slapers') in de pensioenregeling van de militairen die de leeftijd 65 bereiken ná 2019.

* Voor personen die zijn overleden in 2019 zal een herstelactie van het nabestaandenpensioen moeten plaatsvinden in verband met de doortellingstijd. Voor personen die zijn overleden in 2017 of 2018 is de pensioenleeftijd, conform ABP-pensioenreglement, 65 jaar. De werkgever zegt toe voor de nabestaanden van deze groep als doortellingstijd voor het nabestaandenpensioen de AOW-leeftijd te hanteren en treft hiervoor een regeling.

Keuzepensioen

Vanaf 1 januari 2020 zijn er keuzemogelijkheden voor aanspraakgerechtigden die op of na dat moment hun pensioenleeftijd bereiken. Dit zijn de volgende keuzemogelijkheden:

- Een deelnemer moet het pensioen op de pensioendatum voor minimaal 10% laten ingaan. Het resterende deel kan worden uitgesteld tot maximaal vijf jaar na de AOW-leeftijd.
- De gewezen deelnemer kan het pensioen vervroegen en uitstellen. Het pensioen gaat op zijn vroegst in op de eerste dag van de maand waarin de gewezen deelnemer 60 jaar wordt. Het pensioen gaat uiterlijk in vijf jaar na de AOW-leeftijd;
- Op verzoek kan de (gewezen) deelnemer het ouderdompensioen in hoogte variëren voor zover de wettelijk voorgeschreven verhouding tussen het hoogste en het laagste pensioen van 100:75 niet wordt overschreden.

Opmerking bij pensioenleeftijd

De voorgestelde pensioenregeling kent structureel een pensioenleeftijd op AOW-leeftijd. Voor een aantal groepen is echter in lijn met eerdere arbeidsvoorwaardelijke afspraken de pensioenleeftijd gehandhaafd op 65 jaar.

Opmerking bij keuzepensioen

De huidige eindloonregeling kende een heldere, maar tegelijkertijd onwrikbaar vastliggende pensioendatum, namelijk 65 jaar. Een groot nadeel hiervan is dat militairen die de dienst hebben verlaten en bij een andere werkgever aan de slag zijn gegaan (de slapers), maar ook de UGM-ers die anderszins voldoende inkomen hebben, hun pensioen krijgen als ze 65 worden. Dat terwijl ze dat (misschien) nog niet nodig hebben en wel in fiscaal opzicht de hoofdprijs betalen. De nieuwe regeling laat het uitgangspunt van één ingangsmoment los; er kan voortaan onder bepaalde condities een ingangsmoment gekozen worden.

Nacalculatie backservice

De nacalculatie van de backservice over 2017 is verwerkt in de OP/NP-premie van 2019. Bij een overgang naar de voorgestelde pensioenregeling zal deze nacalculatie zijn verwerkt in de dan geactualiseerde premie 2019. De nacalculatie van de backservice over 2018 wordt verwerkt in de OP/NP premie van 2020.

Afrekening premievrije pensioenopbouw arbeidsongeschikten

Voor de gewezen militair met een arbeidsongeschiktheidspensioen geldt een premievrije pensioenopbouw. Voor de lopende gevallen is de premievrije opbouw gebaseerd op de parameters van de huidige pensioenregeling. Bij een overgang naar de regeling wordt de toekomstige pensioenopbouw gebaseerd op de nieuwe parameters. Hierdoor neemt de toekomstige pensioenopbouw toe, waar ABP in het verleden geen financiering voor heeft gevraagd. De afrekening van de premievrije opbouw bedraagt eenmalig circa 15 M€. Bij een overgang naar de voorgestelde pensioenregeling wordt dit bedrag verwerkt in de dan geactualiseerde premie 2019.

Bestaande Anw-compensatie en compensatie loonheffing

In de huidige pensioenregeling is afgesproken dat de bestaande Anw-compensaties en compensaties loonheffing in 2018, zoals dat ook voor 2015, 2016 en 2017 is gedaan, niet eindigen bij 65 jaar en doorlopen tot de AOW-leeftijd. Vanaf 2019 lopen de Anw-compensatie en de compensatie loonheffing voor bestaande gevallen en nieuwe gevallen ingevolge de coulanceregeling (als de partner bij toekenning van de compensatie 40 jaar of ouder was) structureel door tot de partners de voor hun geldende AOW-leeftijd bereiken. Het structureel verlengen van de ANW compensaties tot de AOW-leeftijd (en de verlenging van de compensatie loonheffing) bedraagt eenmalig ca. 10 M€. Daarnaast is er een premie van circa 2 M€ voor de dekking van de ANW-uitzonderingsregeling van 1 mei 2018 tot en met 31 december 2019. Bij een overgang naar de voorgestelde pensioenregeling worden deze bedragen verwerkt in de dan geactualiseerde premie 2019.

Premieverdeling

- De werknemerspremie bedraagt 30% van de verschuldigde premie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Deze premieverdeling geldt ook voor de hierboven genoemde premie-onderdelen (nacalculatie backservice, afrekening premievrije pensioenopbouw arbeidsongeschikten en Anw-compensatie en compensatie loonheffing).
- De premie van de 50% pensioengevendheid van de VVHO-toelage komt volledig voor rekening van de werkgever (zie *Alternatief voor afschaffen dubbeltelling pensioengeldige tijd bij uitzending*).
- De premie van de verhoogde 50% pensioenopbouw tijdens de inverdiëntijd die wordt toegekend op basis van operationele inzet vanaf 1 januari 2019 komt voor rekening van de werkgever (zie *Alternatief voor afschaffen dubbeltelling pensioengeldige tijd bij uitzending*).

Systematiek premie-inhouding

In de regeling waarbij veel variabele toelagen pensioengevend worden, is het wenselijk de huidige peildatum systematiek van het pensioengevende inkomen te wijzigen en over te gaan op maandaanlevering. Daardoor wordt over het feitelijke pensioengevend maandinkomen pensioen opgebouwd en premie afgedragen. ABP heeft echter aangegeven dat maandaanlevering pas op z'n vroegst in 2023 mogelijk is.

Tot die tijd is het daarom wenselijk om een afwijkende premie-inhouding systematiek af te spreken die ervoor zorgt dat militairen al pensioenpremie over variabele toelagen kunnen afdragen in de maand dat de toelagen ook worden ontvangen. Vanaf 2020 is dit mogelijk en dan wordt de inhouding van de werknemerspremie over de variabele toelagen behandelt als een voorschot. Het jaar daarop wordt maandelijks de daadwerkelijk verschuldigde werknemersbijdrage (o.b.v. de bestaande ABP-peildatumssystematiek)

Opmerking bij premie-inhouding

Voor het ABP is voornamelijk één moment bepalend als het gaat om de vraag over welk inkomen er pensioen wordt opgebouwd en over welk inkomen premie betaald moet worden. Dat is 1 januari. De militaire rechtspositie kent vele toelagen. Veel meer dan bij andere overheidswerkgevers het geval is. Een actief dienende militair heeft mede daardoor grote kans dat hij op het ene moment een toelage heeft en het andere moment niet. Consequentie daarvan in de voorgestelde pensioenregeling zou zijn dat de militair een lagere premie-inhouding heeft ten tijde van het ontvangen van een toelage dan zou moeten en de rekening daarvoor komt als hij de toeslag niet meer ontvangt. Hiervoor wordt in de voorgestelde regeling een voorziening getroffen. Betrokkene krijgt het teveel door hem betaalde terug. Is er sprake van een VVHO-toelage dan kan dat niet. Daarvoor betaalt hij immers geen premie. In dat geval krijgt hij het werkgeversdeel uitbetaald.

Hierbij past echter een maar. Het mechanisme dat inkomensverschillen tussen het moment van ontvangst van toelagen en het moment van premieheffing beter in balans moet brengen kan pas in 2020 operationeel worden gemaakt. Daar waar sprake is van een niet verantwoorde hardheid kunnen militairen defensie om een maatwerkoplossing vragen.

verrekend met 1/12 van de totale voorlopige werknemersbijdrage die in het vorige jaar als voorschot op het salaris is ingehouden. Bij tussentijds ontslag wordt een teveel ingehouden voorschot uitgekeerd op de laatste salarisstroom. In het geval van de VVHO-toelage wordt het werkgeversdeel bij tussentijds ontslag uitbetaald aan de werknemer.

Het voorgaande betekent dat bij militairen die in 2019 variabele toelagen ontvangen geen 'voorschot-inhouding' meer kan plaatsvinden in 2019 en de premie-inhouding daarover conform de ABP-peildatumsystematiek in 2020 plaatsvindt. Die militairen hebben in 2020 dan te maken met een verhoogde premie-inhouding hetgeen leidt tot een lager netto inkomen. Voor eventuele schrijnende gevallen wordt bezien of via een voorschot-/leningsconstructie maatwerk kan worden geleverd.

Opgebouwde pensioenaanspraken per 1 januari 2019

Per 1 januari 2019 vindt een definitieve vaststelling plaats van de reglementair opgebouwde pensioenaanspraken onder de pensioenregeling 2018. Bij de vaststelling van de al opgebouwde aanspraken wordt uitgegaan van het peildatuminkomen (volgens de definitie van de pensioenregeling 2018) per 1 januari 2019 en de franchise van €19.450. Dit betekent dat salarisverhogingen tot en met 1 januari 2019 meetellen voor de (individuele) backservice-afrekening over 2018. Alle opgebouwde en op te bouwen aanspraken volgen het voorwaardelijke indexatiebeleid van ABP.

Pensioenaanspraken opgebouwd vóór 1 januari 1995

Pensioenaanspraken opgebouwd voor 1 januari 1995 zijn afhankelijk van de burgerlijke staat. Bij aanspraken opgebouwd voor 1 januari 1986 heeft dit te maken de AOW-inbouwsystematiek en bij aanspraken opgebouwd van 1 januari 1986 tot 1 januari 1995 heeft dit te maken met de naar burgerlijke staat gedifferentieerde franchise, die destijds werd gehanteerd. Dit vloeit voort uit (overgangsbepalingen in) het Pensioenreglement en de wet. De burgerlijke staat op het moment van de pensioenuitkering is hierbij bepalend. Wijzigingen van de burgerlijke staat en het AOW-recht na pensionering zijn van invloed op de hoogte van het pensioen. Deze werkwijze blijft ongewijzigd.

Pensioenaanspraken opgebouwd vóór 1 juni 2001

De pensioenaanspraken die zijn opgebouwd vóór 1 juni 2001 worden door Defensie separaat gefinancierd. Een eventueel door ABP toegepaste korting is niet van toepassing op deze pensioenaanspraken. De tot 1 januari 2019 toegepaste werkwijze voor deze pensioenaanspraken blijft derhalve ná 1 januari 2019 van toepassing.

Pensioenregeling voor UGM-ers

Voor de gewezen militairen die op 1 januari 2019 een UGM-uitkering hebben, geldt per 1 januari 2019 een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,875%, een opbouwfranchise van € 19.450, een premiefranchise OP/NP van € 19.450, een partnerpensioen van 70% OP en wezenpensioen van 14% OP (halve wees) en 28% OP (volle wees). De franchisebedragen worden jaarlijks bijgesteld conform de bestaande systematiek van het ABP-pensioenreglement.

Aanspraakbescherming opgebouwde pensioenaanspraken 2019

Pensioenaanspraken die tot het moment van wijziging onder de huidige pensioenregeling zijn opgebouwd in 2019 worden op grond van de aanspraakbescherming ingevolge artikel 20 van de Pensioenwet gerespecteerd.

Opmerking bij opgebouwde pensioenaanspraken per 1 januari 2019

In de algemene toelichting is al aandacht geschonken aan de noodzaak om een harde afspraak te maken over wat er geschiedt als het ABP genoodzaakt is om te gaan korten. De borging dat dit voor de militair niet zal gelden voor de dienstdag voor 1 juni 2001 is hier verwoord.

Opmerking bij aanspraakbescherming

In dit resultaat vindt invoering van een nieuw pensioenstelsel met een terugwerkende kracht plaats. Hierdoor kan zich in een aantal gevallen de situatie voordoen dat op basis van bestaande afspraken een pensioen is toegekend dat achteraf bezien te hoog is. Zo heeft een nabestaande van een dit jaar overleden militair een pensioen gekregen van 5/7 deel van het ouderdompensioen. Achteraf bezien had dat 70% moeten zijn. Om te voorkomen dat dit positieve verschil wordt teruggehaald, is nadrukkelijk bevestigd dat dit niet de bedoeling is.

Opmerking bij pensioenregeling voor UGM-ers

Een UGM-er krijgt er geen periodieken meer bij en ook wordt hij niet meer bevorderd. Daardoor heeft hij een redelijk stabiel inkomen. Door toepassing van het nieuwe franchisebedrag en opbouwpercentage zou een niet beoogd effect ontstaan, namelijk een zeer fors hogere opbouw dan onder de bestaande eindloonregeling. Partijen vonden het van de andere kant redelijk deze doelgroep ook te laten profiteren van de introductie van een nieuwe defensiespecifieke middelloonregeling voor militairen. Dat is vorm gegeven door het opbouwpercentage te verhogen naar 1,875 i.p.v. het huidige percentage 1,657 en de 2018 franchise voor opbouw te hanteren. Daarenboven geldt voor hen, evenals voor alle anderen, dat de premie van de middelloonregeling lager ligt dan de premie voor een gehandhaafde eindloonregeling. Aangezien zij 30% van de (halve) premie verschuldigd zijn, ontstaat er positief effect op het netto inkomen.

Bestemmingsreserve

Sociale partners gaan ervan uit dat de gelden vanuit de door ABP in 2019 aangelegde bestemmingsreserve wordt gebruikt voor het financieren van de regeling in 2019.

Opmerking bij bestemmingsreserve

ABP int sedert 1 januari 2019 een pensioenpremie die anders is dan de premie die past bij de voorgestelde defensiespecifieke middelloonregeling en anders is dan de premie die past bij de pensioenregelling, die ABP sedert 1 januari 2019 uitvoert. Begin dit jaar hebben sociale partners een afspraak gemaakt over de premieverdeling (tot op heden) en deze vormgegeven als een voorschotinhouding. Na invoering van de nieuwe pensioenregeling is de daadwerkelijke premie over 2019 bekend en kan deze verrekend worden met de voorschotinhoudingen. Zie <https://www.vbm.info/nieuws/item/3575-voorschot-pensioenpremie-inhouding-voor-militairen-in-2019.html>

BIJVOEGSEL BIJLAGE 1

Bijvoegsel bij bijlage 1 concept-arbeidsvoorwaardenakkoord Sector Defensie 2018-2020

Inkomensbestanddeel	Categorie	Vast of variabel	Pensioengevend in pensioenregeling
BEZOLDIGING	SALARIS	VAST	100%
GARANTIETOELAGE MINIMUMLOON	SALARIS	VAST	100%
OVERBRUGGINGSTOELAGE	SALARIS	VAST	100%
FUNCTIONERINGSTOELAGE IN PG	SALARIS	VAST	100%
BESCH OVERBRUGGINGSTOELAGE	SALARIS	VAST	100%
TEGEM VERLENG ARBEIDSDUUR	ARBEIDSDUUR		0%
INH VERKORTING ARBEIDSDUUR	ARBEIDSDUUR		0%
VERG TEGOED SPAARUREN	ARBEIDSDUUR		0%
VERG NIET VERL VAKANTIEUREN	ARBEIDSDUUR		0%
VERR. TEV. GENOT. VAK. UREN	ARBEIDSDUUR		0%
VAKANTIE-UITK BETALING	VU	VAST	100%
EINDEJAARSUITKERING	EJU	VAST	100%
VEB IN PG	VEB	VAST	100%
VLIEGTOELAGE	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
GARANTIEVLIEGTOELAGE LID 2	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
GARANTIEVLIEGTOELAGE LID 3	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
BREVETTOEL 1E PARTIJ	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
BREVETTOEL SOLISTENPARTIJ	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
ATA-TOELAGE IN PG	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
TOMS IN PG	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
AANVULLENDE TOMS IN PG	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
WAARNEMINGSTOEL RANG 100%	FUNCTIETOELAGE	VARIABEL	100%
TECHNISCHE TOELAGE	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
AFBOUW TECHNISCHE TOELAGE	FUNCTIETOELAGE	VAST	100%
FUNCTIONERINGSGRATIFICATIE	FUNCTIETOELAGE	VARIABEL	100%
TOEL BEDRIJFSHULPVERLENING	FUNCTIETOELAGE	VARIABEL	100%
FUNCTIETOESLAG BHV	FUNCTIETOELAGE	VARIABEL	100%
TOEL 1E MEDISCHE BIJSTAND	FUNCTIETOELAGE	VARIABEL	100%
JUBILEUMGRAT BHV-ER/EHBO-ER	FUNCTIETOELAGE		0%
PREMIE-BBT (IN BEDRAG)	AANST & BINDING	VARIABEL	100%
PREMIEBEROEPS BEPAALDE TIJD	AANST & BINDING	VARIABEL	100%
VOORSCHOT PREMIE BBT	AANST & BINDING	VARIABEL	100%
BINDINGSPREMIE (BETALING)	AANST & BINDING	VARIABEL	100%
BEHOUDPREMIE	AANST & BINDING	VARIABEL	100%
AANSTELLINGSPREMIE	AANST & BINDING	VARIABEL	100%
VOORSCHOT AANSTELLINGSPREM.	AANST & BINDING	VARIABEL	100%
OEFENTOELAGE VROB	EXTRA BESLAGLEGGING	VARIABEL	50%
TOELAGE OVERWERK VROB	EXTRA BESLAGLEGGING		0%
TOEL BESCHIK-/BEREIKB VROB	EXTRA BESLAGLEGGING	VARIABEL	50%
TOEL TVV VRIJE TIJD VROB	EXTRA BESLAGLEGGING		0%
VERGOEDING BIJZONDERE INZET	EXTRA BESLAGLEGGING	VARIABEL	50%
REISTIJD DIENSTREIZEN ZZF	EXTRA BESLAGLEGGING	VARIABEL	50%
VERGOEDING ZZF-DAGEN	EXTRA BESLAGLEGGING	VARIABEL	50%
VERG ZZF-DAGEN RESERVIST	EXTRA BESLAGLEGGING	VARIABEL	50%
VAARTOELAGE VROB	EXTRA BESLAGLEGGING	VARIABEL	50%

TOELAGE ONREGELM DIENST	ONREGELMATIGE DIENST	VARIABEL	100%
AFBOUWTOELAGE ONR DIENST	ONREGELMATIGE DIENST	VARIABEL	100%
VERSCHUIVINGSTOELAGE MILITAIR	ONREGELMATIGE DIENST	VARIABEL	100%
TOELAGE BBE	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
VERG EXTRA WERKDRUK BSB	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TEG XTRA WERKDR PERSBEV BSB	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
CONSIGNATIE EN INZETVERG	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE DSI-UIM	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
BIJSTANDSTOELAGE	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE DUIKPERSONEEL	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE RECOMPRESSIETOESTEL	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE DECOMPRESSIETOESTEL	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE GRAVENDIENST	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE MUNITIE-OPRUIMERS	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOEL MUNITIEWERKZAAMHEDEN	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
ONDERZEEBOOTTOELAGE	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE MOUNTAINLEADERS	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE HELIKOPTERREDDER	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE PARACHUTESPRONG	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE TANKINSTRUCTEUR	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
ONTBERINGSTOELAGE	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
VLEGGELD	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
BIJZONDER VLEGGELD	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE WERKZAAMHEDEN IN ANTENNEMAST	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE MIJNENDIENST	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
TOELAGE VERBLIJF ONDERWATERLABORATORIUM	RISICO & INCONVENIENTEN	VARIABEL	100%
BESCH DIENSTTIJDGRATIF.	GRATIFICATIES		0%
BESCH DIENSTTIJDGRATIF.	GRATIFICATIES		0%
DIENSTTIJDGRATIFICATIE	GRATIFICATIES		0%
DIENSTTIJDGRATIFICATIE	GRATIFICATIES		0%
BELONING IDEEENCOMMISSIES	GRATIFICATIES		0%
DIENSTTIJDGRATIFICATIE	GRATIFICATIES		0%
TIJDELIJKE TOELAGE LOONGEBOUW	OVERIGE TOELAGEN		100%
TOELAGE WONINGHUUR KMAR	OVERIGE TOELAGEN	VAST	100%
TOELAGE VN-OPERATIES BELAST	VVHO	VARIABEL	50%
REGELING VVHO GRATIFICATIE	VVHO	VARIABEL	50%
TEG ONKOSTEN PERS BEV BSB	ONKOSTEN		0%
TOEL VN-OPERATIES ONBELAST	ONKOSTEN		0%
FISC. RIJBEWIJS, TE BETALEN	ONKOSTEN		0%
HAVENVERGOEDING	ONKOSTEN		0%

Georganiseerd overleg sector Defensie

Verzonden	SOD		
Briefnummer	2-7-2019		
Zaaknummer	SOD/19.00378-2.1		
Status	<input checked="" type="checkbox"/>	Behandel	<input type="checkbox"/> Informatie
		Pieptermijn	

Bijlage 2 bij Concept-arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie 2018-2020

Maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief

Inleiding

Voor een aantal militairen leidt de overgang naar de regeling tot een lagere pensioenopbouw in toekomstige jaren. Sociale partners treffen hiervoor een maatregel.

Kenmerken

In tabel 1 zijn de kenmerken van de maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief weergegeven.

Tabel 1

	Omschrijving
Methode van compensatie	Compensatie achteraf, op basis van vooraf vastgestelde bedragen. Op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling en/of bij het bereiken van een hogere rang wordt de achteruitgang in het uitzichtpensioen – uitgaande van die rang als eindrang – in vaste bedragen bepaald.
Duur compensatieregeling	De compensatieregeling duurt 20 jaar.
Berekening compensatie	Gedurende 20 jaar (2019 tot en met 2038) wordt compensatie berekend over 100% van de achteruitgang. De pensioencompensatie-regeling vergoedt het werkgeversdeel (70%) van de achteruitgang in het uitzichtpensioen. Alleen het nadelig pensioenvooruitzicht op transitiemoment (1 januari 2019) en het nadelig pensioenvooruitzicht bij de eerste en tweede promotie (indien deze plaatsvinden voor 2039) komen in aanmerking voor compensatie. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling leidt voor de doelgroep van de compensatieregeling tot een lagere werknemersbijdrage. Deze verlaging wordt niet verrekend met de pensioencompensatie.
Doelgroep	De militairen in dienst op 31 december 2018
Compensatievorm	In de vorm van een toelage, met mogelijkheid om op vrijwillige basis gebruik te maken van netto pensioen en/of ABP extra pensioen.
Duur uitbetaling compensatie	De compensatie wordt gedurende 10 jaar na het transitie- en/of na het promotiemoment doch uiterlijk tot het leeftijdsontslag van de militair uitgekeerd als een gelijkblijvende maandelijkse niet-pensioengevende toelage. De uitkering stopt op moment van uitdiensttreding.

Vaststelling compensatiebedragen

Om het eventueel nadelig pensioenvooruitzicht te bepalen wordt vastgesteld tot welk verschil in uitzichtpensioen de voorgestelde middelloonregeling leidt op (1) het moment van transitie – uitgaande van de huidige rang als eindrang – en (2) bij elke bevordering – uitgaande van de nieuwe rang als eindrang. Voor de ontwikkeling van het inkomen is daarbij uitgegaan van de weddetabellen in 2018 en worden variabele toelagen buiten beschouwing gelaten. Bij de bepaling van de bedragen is uitgegaan van een scenario zonder algemene loonstijging en inflatie. Dit mede omdat de er dan een situatie ontstaat van 'euro's nu' hetgeen de uitlegbaarheid van de pensioenresultaten bevordert.

De compensatiebedragen zijn opgenomen in een tabellenboek. Door snelle promotie of door differentiatie in beloning kunnen militairen extra salarisnummers hebben gekregen. Omdat deze extra salarisnummers andere compensatiebedragen tot gevolg hebben, zijn er meerdere transitietabellen gemaakt waarbij in iedere tabel wordt uitgegaan van een vast verschil tussen leeftijd en salarisnummer (L – S). Voor bevorderingen is maar één tabel van toepassing.

In de tabellen is uitgegaan van militairen met een volledig dienstverband. Voor onder andere personen die op latere leeftijd militair worden of in deeltijd werken, zal een korting op de compensatiebedragen worden

toegepast. De kortingsmethodiek wordt nog nader ingevuld. Het aangepaste compensatiebedrag zal conform de hierboven beschreven systematiek worden uitgekeerd. Bij de nadere uitwerking zal tevens worden bezien of en hoe een eventuele opslag voor extra pensioenjaren kan worden verwerkt.

Bij de eerste en tweede toekomstige bevordering (in de periode 2019 – 2038) wordt een compensatie uitgekeerd als er – cumulatief vanaf het transitiemoment – sprake is van een achteruitgang in uitzichtpensioen. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar het directe effect van de bevordering, maar worden ook toekomstige periodieken in die rang meegenomen in het bepalen van het uitzichtpensioen.

Het verschil in uitzichtpensioen wordt vooraf vastgesteld en vastgelegd voor elke willekeurige leeftijd en rang. Het vooraf vastleggen biedt duidelijkheid over onder welke voorwaarden een compensatie wordt toegekend (bij een achteruitgang in uitzichtpensioen binnen de termijn van de compensatieregeling) en welk bedrag wordt uitgekeerd.

Het verschil in uitzichtpensioen wordt vermenigvuldigd met een actuariële factor (een lijst met actuariële factoren is toegevoegd in het tabellenboek), om de waarde van het verminderde pensioenvooruitzicht te bepalen. De actuariële factor wordt afgeleid van de premiegrondslagen die ABP in 2019 hanteert. De waarde wordt vervolgens, verdeeld over een periode van 10 jaar, maandelijks aan de militair uitgekeerd als een niet-pensioengevende toelage.

Militairen kunnen de toelage – op individueel initiatief – aanwenden voor ABP extra pensioen (voor zover dat valt binnen de fiscale grenzen) of voor pensioenopbouw in een andere vorm.

Bedragen verschil uitzichtpensioen

Tabel 2 toont een voorbeeld van het verschil in uitzichtpensioen uitgaande van het behouden van de huidige rang tot het einde van het dienstverband op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling. In dit voorbeeld is uitgegaan van $L - S = 16$ (leeftijd minus salarisnummer is 16).

Opmerking: de bedragen tussen haakjes () betekenen een vooruitgang in pensioenuitzicht en de bedragen die niet tussenhaakjes staan betekenen een achteruitgang in pensioenuitzicht.

Het verschil hangt hierbij af van de leeftijd (*verticale as*) en de rang (*horizontale as*). Bij het uitzichtpensioen in de voorgestelde regeling is ervan uitgegaan dat de militair tot aan het moment van transitie deelneemt in de eindloonregeling, en vanaf transitiemoment in de nieuwe regeling. Vervolgens wordt het verschil in uitzichtpensioen bepaald als het verschil in pensioen op de pensioendatum tussen de eindloonregeling en de nieuwe regeling waarbij er geen sprake is van bevordering naar een hogere rang, maar wel met periodieken. Hierbij is aangenomen dat de militairen op 18 jaar (manschappen en onderofficieren) respectievelijk 19 jaar (officieren) in dienst treden. Er is uitgegaan van de weddetabellen 2018 waarbij geen rekening gehouden is met toekomstige inflatie. Daarnaast is geen rekening gehouden met indexatie van de pensioenaanspraken. Wel wordt rekening gehouden met de aftopping van het pensioengevend salaris op € 107.593 (2019).

Tabel 2

L-S=16	SLD	SLD	KPL	KPL1	SGT	SGT1	SM	AOO	VDG	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL
Transitieliefijd	50	60	110	150	200	240	280	320	360	500	530	560	620	650	670
19	(4.800)	(6.800)	(5.800)	(5.800)	(6.400)	(5.900)	(4.800)	(3.700)	(3.700)						
20	(4.600)	(6.700)	(5.700)	(5.700)	(6.300)	(5.800)	(4.600)	(3.500)	(3.500)						
21	(4.500)	(6.500)	(5.600)	(5.600)	(6.100)	(5.600)	(4.500)	(3.400)	(3.400)						
22	(4.400)	(6.400)	(5.400)	(5.400)	(6.000)	(5.500)	(4.400)	(3.200)	(3.200)	(6.200)	(4.900)				
23	(4.400)	(6.400)	(5.400)	(5.400)	(5.900)	(5.400)	(4.200)	(3.100)	(3.100)	(6.200)	(4.900)				
24	(4.400)	(6.400)	(5.300)	(5.300)	(5.800)	(5.200)	(4.100)	(3.000)	(3.000)	(6.100)	(4.900)				
25	(4.300)	(6.300)	(5.300)	(5.300)	(5.600)	(5.100)	(4.000)	(2.800)	(2.800)	(6.100)	(4.800)				
26	(4.200)	(6.200)	(5.100)	(5.100)	(5.500)	(5.000)	(3.900)	(2.800)	(2.800)	(6.000)	(4.800)				
27	(4.100)	(6.200)	(5.000)	(5.000)	(5.400)	(4.900)	(3.800)	(2.700)	(2.700)	(6.000)	(4.800)				
28	(4.100)	(6.000)	(4.900)	(4.900)	(5.300)	(4.800)	(3.700)	(2.600)	(2.600)	(6.000)	(4.800)				
29	(4.000)	(5.900)	(4.700)	(4.700)	(5.200)	(4.700)	(3.600)	(2.600)	(2.600)	(6.000)	(4.800)	(4.700)			
30	(3.800)	(5.800)	(4.500)	(4.500)	(5.100)	(4.600)	(3.500)	(2.500)	(2.500)	(6.100)	(4.800)	(4.600)			
31	(3.700)	(5.600)	(4.400)	(4.400)	(5.000)	(4.600)	(3.400)	(2.400)	(2.400)	(6.100)	(4.800)	(4.600)			
32	(3.600)	(5.500)	(4.300)	(4.300)	(5.000)	(4.500)	(3.400)	(2.400)	(2.400)	(6.100)	(4.800)	(4.600)			
33	(3.500)	(5.300)	(4.200)	(4.200)	(4.900)	(4.500)	(3.300)	(2.300)	(2.300)	(5.900)	(4.900)	(4.500)			
34	(3.400)	(5.200)	(4.000)	(4.000)	(4.900)	(4.400)	(3.300)	(2.300)	(2.300)	(5.800)	(5.000)	(4.600)			
35	(3.300)	(5.000)	(3.900)	(3.900)	(4.800)	(4.400)	(3.300)	(2.300)	(2.300)	(5.600)	(4.900)	(4.600)	1.400		
36	(3.200)	(4.900)	(3.700)	(3.700)	(4.800)	(4.400)	(3.300)	(2.300)	(2.300)	(5.400)	(5.000)	(4.700)	1.600	5.700	
37	(3.000)	(4.700)	(3.500)	(3.500)	(4.700)	(4.400)	(3.300)	(2.400)	(2.400)	(5.200)	(5.100)	(4.700)	1.300	5.900	
38	(2.900)	(4.600)	(3.600)	(3.600)	(4.500)	(4.400)	(3.400)	(2.300)	(2.300)	(5.000)	(5.200)	(4.900)	1.200	5.600	
39	(2.800)	(4.400)	(3.400)	(3.400)	(4.300)	(4.500)	(3.400)	(2.400)	(2.400)	(4.800)	(5.300)	(5.000)	900	5.200	
40	(2.700)	(4.300)	(3.500)	(3.500)	(4.200)	(4.300)	(3.400)	(2.400)	(2.400)	(4.600)	(5.100)	(5.200)	500	4.900	
41	(2.600)	(4.100)	(3.300)	(3.300)	(4.000)	(4.100)	(3.500)	(2.400)	(2.400)	(4.500)	(4.900)	(5.100)	100	4.500	
42	(2.500)	(4.000)	(3.500)	(3.500)	(3.800)	(4.000)	(3.500)	(2.400)	(2.400)	(4.300)	(4.700)	(4.900)	(300)	4.100	
43	(2.400)	(3.800)	(3.300)	(3.300)	(3.700)	(3.800)	(3.600)	(2.600)	(2.600)	(4.100)	(4.500)	(4.700)	(800)	3.700	
44	(2.300)	(3.700)	(3.100)	(3.100)	(3.500)	(3.600)	(3.600)	(2.800)	(2.800)	(3.900)	(4.300)	(4.500)	(1.200)	3.200	8.300
45	(2.200)	(3.600)	(3.000)	(3.000)	(3.300)	(3.400)	(3.700)	(3.000)	(3.000)	(3.700)	(4.100)	(4.300)	(1.700)	2.700	8.600
46	(2.100)	(3.400)	(3.100)	(3.100)	(3.200)	(3.300)	(3.500)	(3.300)	(3.300)	(3.500)	(3.900)	(4.100)	(2.100)	2.100	6.800
47	(2.000)	(3.300)	(3.000)	(3.000)	(3.000)	(3.100)	(3.300)	(3.500)	(3.500)	(3.400)	(3.700)	(3.800)	(3.000)	1.400	6.100
48	(1.800)	(3.100)	(2.800)	(2.800)	(2.800)	(2.900)	(3.100)	(3.300)	(3.300)	(3.200)	(3.500)	(3.600)	(3.100)	700	5.300
49	(1.700)	(3.000)	(2.600)	(2.600)	(2.700)	(2.800)	(2.900)	(3.100)	(3.100)	(3.000)	(3.300)	(3.400)	(3.200)	-	4.400
50	(1.600)	(2.800)	(2.500)	(2.500)	(2.500)	(2.600)	(2.800)	(2.900)	(2.900)	(2.800)	(3.100)	(3.200)	(3.900)	(500)	3.200
51	(1.500)	(2.700)	(2.300)	(2.300)	(2.400)	(2.400)	(2.600)	(2.700)	(2.700)	(2.600)	(2.900)	(3.000)	(3.700)	(1.100)	2.000
52	(1.400)	(2.500)	(2.200)	(2.200)	(2.200)	(2.300)	(2.400)	(2.500)	(2.500)	(2.400)	(2.700)	(2.800)	(3.400)	(2.000)	100
53	(1.300)	(2.400)	(2.000)	(2.000)	(2.000)	(2.100)	(2.200)	(2.400)	(2.400)	(2.300)	(2.500)	(2.600)	(3.200)	(3.500)	(1.000)
54	(1.200)	(2.200)	(1.800)	(1.800)	(1.900)	(1.900)	(2.000)	(2.200)	(2.200)	(2.100)	(2.300)	(2.400)	(2.900)	(3.200)	(3.100)
55	(1.100)	(2.100)	(1.700)	(1.700)	(1.700)	(1.700)	(1.900)	(2.000)	(2.000)	(1.900)	(2.100)	(2.200)	(2.700)	(2.900)	(3.200)
56	(1.000)	(1.900)	(1.500)	(1.500)	(1.500)	(1.600)	(1.700)	(1.800)	(1.800)	(1.700)	(1.900)	(2.000)	(2.400)	(2.600)	(2.900)
57	(900)	(1.800)	(1.400)	(1.400)	(1.400)	(1.400)	(1.500)	(1.600)	(1.600)	(1.500)	(1.700)	(1.800)	(2.100)	(2.400)	(2.600)
58	(800)	(1.600)	(1.200)	(1.200)	(1.200)	(1.200)	(1.300)	(1.400)	(1.400)	(1.300)	(1.500)	(1.500)	(1.900)	(2.100)	(2.300)
59	(700)	(1.500)	(1.000)	(1.000)	(1.000)	(1.100)	(1.100)	(1.200)	(1.200)	(1.200)	(1.300)	(1.300)	(1.600)	(1.800)	(2.000)
60	(600)	(1.400)	(900)	(900)	(900)	(900)	(1.000)	(1.000)	(1.000)	(1.000)	(1.100)	(1.100)	(1.400)	(1.500)	(1.700)
61	(500)	(1.200)	(700)	(700)	(700)	(700)	(800)	(800)	(800)	(800)	(900)	(900)	(1.100)	(1.200)	(1.400)
62	(400)	(1.100)	(500)	(500)	(600)	(600)	(600)	(600)	(600)	(600)	(700)	(700)	(900)	(1.000)	(1.100)
63	(300)	(900)	(400)	(400)	(400)	(400)	(400)	(500)	(500)	(400)	(500)	(500)	(600)	(700)	(800)
64	(200)	(800)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(400)	(400)	(400)	(400)	(400)	(500)	(500)	(600)
65	(200)	(800)	(200)	(200)	(200)	(200)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(400)	(400)	(500)
66	(100)	(700)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(300)	(300)
67	(100)	(600)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(200)

Tabel 3 toont de achteruitgang in pensioenaanspraken bij een bevordering van de rang. De achteruitgang hangt hierbij af van de leeftijd op het moment van bevordering (*verticale as*) en de rang bevordering (*horizontale as*). De bedragen in de tabel zijn bepaald door eerst het verschil te nemen tussen het uitzichtpensioen in de eindloonregeling na bevordering en het uitzichtpensioen in de eindloonregeling vóór bevordering. Dan wordt het verschil bepaald tussen het uitzichtpensioen in de nieuwe regeling na bevordering en het uitzichtpensioen in de nieuwe regeling vóór bevordering. Vervolgens is het saldo van deze twee bedragen weergegeven in tabel 3.

Tabel 3

bevoordering naar	SLD2 SLD1	SLD1 KPL	KPL KPL1	KPL1 SGT	SGT SGT1	SGT1 SM	SM AOO	SGT VDG	VDG TLT	AOO BLT	TLT BLT	BLT KAP	KAP MAJ	MAJ LKOL	LKOL KOL
19	(2.100)	1.000	-	(600)	500	1.100	1.100	2.700	(2.800)	(1.900)	(1.900)				
20	(2.000)	1.000	-	(600)	500	1.100	1.100	2.800	(2.900)	(1.900)	(1.800)				
21	(1.900)	1.000	-	(500)	500	1.200	1.100	2.800	(2.900)	(1.800)	(1.600)				
22	(1.900)	1.100	-	(500)	500	1.200	1.200	2.900	(3.000)	(1.700)	(1.500)				
23	(1.900)	1.100	-	(500)	500	1.200	1.200	2.900	(3.000)	(1.600)	(1.400)	200			
24	(1.800)	1.100	-	(400)	600	1.200	1.200	2.900	(2.900)	(1.600)	(1.400)	300			
25	(1.800)	1.100	-	(400)	600	1.200	1.200	3.000	(2.900)	(1.500)	(1.400)	400			
26	(1.800)	1.100	-	(300)	600	1.300	1.200	3.000	(2.800)	(1.400)	(1.400)	400			
27	(1.700)	1.200	-	(300)	600	1.300	1.200	3.100	(2.700)	(1.900)	(1.300)	500			
28	(1.700)	1.200	-	(300)	600	1.300	1.300	3.200	(2.600)	(2.000)	(1.300)	600			
29	(1.600)	1.200	-	(200)	600	1.300	1.300	3.300	(3.100)	(2.000)	(1.300)	700	4.700		
30	(1.500)	1.200	-	(200)	700	1.300	1.300	3.300	(3.100)	(2.100)	(1.300)	700	5.100	3.700	
31	(1.500)	1.200	-	(200)	700	1.400	1.400	3.400	(3.100)	(2.100)	(1.200)	800	5.500	3.900	
32	(1.400)	1.300	-	(100)	700	1.400	1.400	3.500	(2.900)	(2.100)	(1.200)	800	5.900	4.200	
33	(1.300)	1.300	-	(100)	700	1.400	1.400	3.500	(2.700)	(2.100)	(1.200)	900	6.300	4.400	
34	(1.300)	1.300	-	-	700	1.400	1.500	3.600	(1.900)	(2.000)	(1.100)	900	6.700	4.600	
35	(1.200)	1.300	-	100	800	1.400	1.500	3.700	(1.800)	(1.900)	(1.000)	900	7.100	4.800	
36	(1.100)	1.400	-	200	800	1.500	1.500	3.800	(1.700)	(1.900)	(1.000)	1.000	7.200	5.000	
37	(1.100)	1.400	-	200	800	1.500	1.600	3.900	(1.600)	(1.800)	(1.500)	1.000	7.300	5.100	
38	(1.000)	1.400	-	300	900	1.500	1.600	4.000	(1.500)	(1.800)	(1.700)	1.100	7.300	5.100	5.100
39	(900)	1.500	-	400	900	1.500	1.700	2.800	(1.500)	(1.500)	(1.600)	1.100	7.100	5.200	5.400
40	(900)	1.500	-	400	1.000	1.600	1.700	2.700	(1.400)	(1.100)	(1.600)	1.200	7.000	5.200	5.600
41	(800)	1.600	-	500	1.000	1.600	1.700	2.500	(1.400)	(800)	(1.500)	1.300	6.500	5.300	5.900
42	(700)	1.700	-	500	1.100	1.700	1.800	2.200	(1.400)	(500)	(1.400)	1.300	5.800	5.300	6.100
43	(700)	1.700	-	600	1.100	1.800	1.800	1.900	(1.400)	-	(1.300)	1.400	5.200	5.300	6.400
44	(600)	1.800	-	600	1.200	1.800	1.800	1.700	(1.400)	500	(1.200)	1.500	4.500	5.400	6.700
45	(500)	1.900	-	700	1.300	1.900	1.900	1.400	(1.200)	1.700	(1.100)	1.600	4.100	5.400	6.700
46	(500)	2.000	-	700	1.300	2.000	2.000	1.200	(1.000)	1.800	(1.000)	1.600	3.200	5.500	6.800
47	(400)	2.100	-	700	1.400	2.100	2.100	1.300	(800)	1.900	(900)	1.700	3.000	5.500	6.900
48	(300)	2.100	-	800	1.400	2.200	2.200	1.400	(600)	2.000	(800)	1.800	2.800	5.600	7.000
49	(300)	2.200	-	800	1.500	2.300	2.200	1.500	(600)	2.100	(700)	1.900	2.200	5.700	7.100
50	(200)	2.300	-	800	1.500	2.400	2.300	1.600	(600)	2.200	(600)	1.900	2.400	5.800	6.600
51	(100)	2.400	-	800	1.600	2.500	2.400	1.600	(600)	2.200	(500)	2.000	2.500	5.800	5.400
52	(100)	2.500	-	900	1.700	2.600	2.500	1.700	(700)	2.300	(400)	2.100	2.600	4.100	5.400
53	-	2.600	-	900	1.700	2.700	2.600	1.800	(700)	2.400	(300)	2.200	2.800	4.300	5.300
54	-	2.600	-	900	1.800	2.800	2.700	1.900	(700)	2.500	(200)	2.200	2.900	4.400	5.100
55	100	2.700	-	1.000	1.800	2.900	2.800	2.000	(800)	2.600	(100)	2.300	3.100	4.600	5.200
56	200	2.800	-	1.000	1.900	3.000	2.900	2.800	(800)	2.700	-	2.400	3.200	4.800	5.400
57	200	2.900	-	1.000	1.900	3.100	3.000	3.500	(800)	2.700	100	2.500	4.400	4.900	5.600
58	300	3.000	-	1.100	2.000	3.200	3.100	4.300	(900)	2.800	200	2.500	5.800	5.100	5.800
59	400	3.100	-	1.100	2.100	3.300	3.200	5.100	(900)	2.900	300	2.600	7.200	5.200	6.000
60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Voor het bepalen van de pensioencompensatie moeten de bedragen uit tabel 2 en 3 bij elkaar worden opgeteld. De som van deze bedragen betreft dan het totale verschil van het uitzichtpensioen (in de laatste rang).

Voorbeeld berekening maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief

In dit voorbeeld volgen we Theo, die op 40-jarige leeftijd kapitein (met salarisnummer 24) is en op dat moment overgaat van de eindloonregeling naar de voorgestelde regeling.

Transitiemoment

Op het transitiemoment leidt de overgang van de eindloonregeling naar de voorgestelde regeling tot een stijging van het uitzichtpensioen met € 5.200, uitgaande van het behouden van de huidige rang tot het einde van het dienstverband (zie tabel 2). Op transitiemoment is er dus geen sprake van een verminderd pensioenvooruitzicht en dus ook niet van compensatie.

Toekomstige bevorderingen

In het vervolg van het dienstverband (realisatie achteraf) blijkt dat Theo op de volgende momenten wordt bevorderd:

- In 2021, op leeftijd 42 tot majoor;
- In 2030, op leeftijd 51 tot luitenant-kolonel (Lkol).

Dit levert de volgende bedragen op voor de compensatie:

Voorbeeldberekening

Jaar	Leeftijd	Bevoordering	Compensatie	Vershil	Vershil na verrekening marge	Compensatie per maand	Uitbetaling tot
2019	40		100%	-5.200 marge		0	
2021	42	majoor	100%	5.800	600	53	2031
2030	51	Lkol	100%	5.800	5.800	550	2040

Bij de promotie tot majoor wordt de achteruitgang van € 5.800 (zie tabel 3) eerst verrekend met de marge van € 5.200 die is ontstaan op het moment van transitie. De netto achteruitgang in pensioenaanspraken is daarmee € 600. Hiervan wordt 100% vergoed. Vervolgens wordt de waarde van de compensatie vastgesteld door de achteruitgang in pensioenaanspraken te vermenigvuldigen met de actuariële factor. Daarvan wordt het werkgeversaandeel van 70% genomen (zie 'Berekening compensatie'), en verdeeld over 10 jaren. Dit levert een bruto compensatie per maand op van € 53 [= (600 x 100% x 15,128 x 70% / 10) / 12]. Deze maandelijkse compensatie van € 53 blijft van kracht tot en met 2030.

De bevordering tot Lkol in 2030 levert een netto achteruitgang in pensioenaanspraken op van € 5.800. Hiervan wordt 100% vergoed. Vervolgens wordt de waarde van de compensatie vastgesteld door de achteruitgang in pensioenaanspraken te vermenigvuldigen met de actuariële factor. Daarvan wordt het werkgeversaandeel van 70% genomen, en verdeeld over 10 jaren. Dit levert een bruto compensatie per maand op van € 550 [= (5.800 x 100% x 16,252 (actuariële factor) x 70% / 10) / 12]. Deze (tweede) maandelijkse compensatie van € 550 blijft van kracht tot en met 2039.

Opgeteld zien de compensaties er dan als volgt uit:

Periode	Compensatie per maand
2019-2020	€ 0
2021-2029	€ 53
2030	€ 603
2031-2039	€ 550

Uitbetaling

Sociale partners streven ernaar de eerste uitbetalingen nog in 2019 te laten plaatsvinden.

Raakvlak loonbouw

Indien (toekomstige) aanpassingen in het loonbouw wijzigingen in de pensioenopbouw in de voorgestelde regeling tot gevolg hebben, wordt de pensioencompensatieregeling aangepast op moment van invoering van die aanpassingen.

Bijlage 3 bij concept-arbeidsvoorwaardenakkoord Sector Defensie 2018-2020

Bedrag per maand

Rang	Verhoging
SLD-3 / MATR-3 / MAR-4	€ 20
SLD-2 / MATR-2 / MAR-3	€ 40
SLD-1 / MAR-2	€ 60
KPL / KPL-1 / MAR1	€ 70
MATR-1	€ 70
KPL-Marine	€ 60
SGT / WMR	€ 60
SGT-1 / WMR1	€ 60
SGT-Marine	€ 50
SM / OW	€ 50
SM-Marine	€ 40
AOO-Marine	€ 40
AOO	€ 40
VDG / KNT	€ 40
TLT / LTZ3	€ 70
ELT / LTZ2	€ 70 - € 0
KAP / LTZ2oc / RITM	€ 60 - € 0
MAJ / LTZ1	€ 50 - € 0
LKOL / KLTZ	€ 0
KOL / KTZ	€ 0
BGEN / CDR / CDRE	€ 0
GENM / SBN	€ 0
LGEN / VADM	€ 0
GEN / LTADM	€ 0

Afbouw in 7 stappen van € 10,-
 Afbouw in 2 stappen van € 30,-
 Afbouw in 2 stappen van € 25,-

BIJLAGE 3

SOD/19.00378-3 verzonden 01-07-2019

Afbouw van de verhoging in tabel:

Salaris-nummer	ELT / LTZ2	KAP / LTZ2oc	MAJ	LTZ1
6	70			
7	70			
8	70			
9	70			
10	70			
11	70			
12	70			
13	70	60		
14	70	60		
15	70	60		
16	60	60		
17	50	60		
18	40	60		50
19	30	60	50	50
20	20	60	50	50
21	10	60	50	50
22	-	60	50	50
23		30	50	50
24		-	50	50
25			50	50
26			50	50
27			50	50
28			50	50
29			50	50
30			50	50
31			50	50
32			25	25
33			-	-
34				
35				
36				
37				

Afbouw van de verhoging in tekst:

ELT / LTZ2: Voor salarisnummer 6 t/m 15 is de verhoging 70 euro, voor salarisnummer 16: 60 euro, voor salarisnummer 17: 50 euro enz.
KAP / LTZ2oc: Voor salarisnummer 13 t/m 22 is de verhoging 60 euro, voor salarisnummer 23: 30 euro.
MAJ / LTZ1: Voor majoor met salarisnummer 19 t/m 31 is de verhoging 50 euro, voor majoor met salarisnummer 32: 25 euro en voor LTZ1 met salarisnummer 18 t/m 31 is de verhoging 50 euro, voor majoor met salarisnummer 32: 25 euro.

EFFECTEN VOOR MEDEWERKERS

Ministerie van Defensie



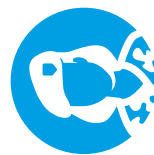
Richard - Soldaat 1^e klasse Landmacht

- 22 jaar
- Salarisnummer 3
- Gaat 10,5 etmaal op oefening, waarvan 2 ZZF-dagen

Voorstel

- Salaris +6,3%: 1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- Vaar/oefentoeelage +20% per 1-1-2019
- ZZF-dag: keuze tussen uitbetaling eigen uurloon of op te nemen in vrije tijd per 1-9-2019
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 60

Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 1.801,87
VEB	€ 167,57
Totaal per maand	€ 1.969,44
Oefentoeelage	€ 831,73
ZZF	€ 93,60
Uit te keren EUJ per jaar	€ 1.383,84
Vakantietoelating per jaar	€ 1.729,80
	€ 1.840,49



Mirjam - Korporaal 1e klasse Landmacht

- 26 jaar
- Salarisnummer 10
- Gaat 10,5 etmaal op oefening, waarvan 2 ZZF-dagen

Voorstel

- Salaris +6,3%: 1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- Vaar/oefentoeelage +20% per 1-1-2019
- ZZF-dag: per 1-8-2019 keuze tussen uitbetaling eigen uurloon of op te nemen in vrije tijd
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 70

Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 2.166,29
VEB	€ 201,46
Totaal per maand	€ 2.367,75
Oefentoeelage	€ 729,96
ZZF	€ 104,72
Uit te keren EUJ per jaar	€ 1.663,71
Vakantietoelating per jaar	€ 2.079,64
	€ 2.212,72



Mohammed - Wachtmeester Marechaussee

- 35 jaar
- Salarisnummer 19
- Werkt in ploegendienst, de TOD is gebaseerd op puntentotaal 2001

Voorstel

- Salaris +6,3%: 1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- TOD: +100% per 1-1-2019
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 60

Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 2.633,45
VEB	€ 244,91
Totaal per maand	€ 2.878,36
TOD	€ 171,12
Uit te keren EUJ per jaar	€ 2.022,49
Vakantietoelating per jaar	€ 2.528,11
	€ 2.689,89



Marjolein - Sergeant-majoor Marine

- 43 jaar
- Salarisnummer 24
- Vaart 10,5 etmaal, waarvan 2 ZZF-dagen

Voorstel

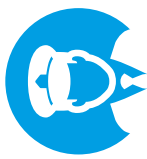
- Salaris +6,3%: 1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- Vaar/oefentoeelage +20% per 1-1-2019
- Meerdagse activiteiten: varen gelijktrekken met oefenen en bijzondere inzet
- ZZF-dag: per 1-8-2019 keuze tussen uitbetaling eigen uurloon of op te nemen in vrije tijd
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 40

Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 3.134,32
VEB	€ 275,82
Totaal per maand	€ 3.410,14
Vaartoeelage	€ 716,10
ZZF	€ 115,44
Uit te keren EUJ per jaar	€ 2.407,16
Vakantietoelating per jaar	€ 3.008,95
	€ 3.201,50

Alle bedragen zijn bruto bedragen. In de berekeningen is uw pensioen niet meegenomen.

EFFECTEN VOOR MEDEWERKERS

Ministerie van Defensie



Gert-Jan - Majoor Luchtmacht

- 46 jaar
- Salarisnummer 30

Voorstel

- Salaris +6,3%:
1-4-2019 +3,15%
1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 50

	Huidige situatie	Effect onderhande- laarsresultaat
Maandsalaris	€ 5.413,46	€ 5.759,88
VEB	€ 341,05	€ 362,87
Totaal per maand	€ 5.754,51	€ 6.122,75
Uit te keren EUJ per jaar	€ 4.157,54	€ 5.757,58
Vakantietoelating per jaar	€ 5.196,92	€ 5.529,48



Cees – Luitenant-kolonel Landmacht

- 51 jaar
- Salarisnummer 33

Voorstel

- Salaris +6,3%:
1-4-2019 +3,15%
1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%

	Huidige situatie	Effect onderhande- laarsresultaat
Maandsalaris	€ 5.979,45	€ 6.362,09
VEB	€ 376,71	€ 400,81
Totaal per maand	€ 6.356,16	€ 6.762,90
Uit te keren EUJ per jaar	€ 4.592,22	€ 6.359,54
Vakantietoelating per jaar	€ 5.740,27	€ 6.107,60



Kristel – Burger bij CZSK

- 39 jaar
- Schaal 5, salarisnummer 8

Voorstel

- Salaris +6,3%:
1-4-2019 +3,15%
1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%

	Huidige situatie	Effect onderhande- laarsresultaat
Maandsalaris	€ 2.414,71	€ 2.569,23
Inkomenstoeslag	€ 136,89	€ 145,65
Totaal per maand	€ 2.551,60	€ 2.714,88
Uit te keren EUJ per jaar	€ 1.854,50	€ 2.568,21
Vakantietoelating per jaar	€ 2.318,12	€ 2.466,46



Saskia – Burger bij Bestuursstaf

- 45 jaar
- Schaal 12, salarisnummer 7

Voorstel

- Salaris +6,3%:
1-4-2019 +3,15%
1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%

	Huidige situatie	Effect onderhande- laarsresultaat
Maandsalaris	€ 5.115,77	€ 5.443,14
Inkomenstoeslag	€ 136,89	€ 145,65
Totaal per maand	€ 5.252,66	€ 5.588,79
Uit te keren EUJ per jaar	€ 3.928,91	€ 5.440,96
Vakantietoelating per jaar	€ 4.911,14	€ 5.225,41

Alle bedragen zijn bruto bedragen. In de berekeningen is uw pensioen niet meegenomen.



Ministerie van Defensie

EFFECTEN VOOR MEDEWERKERS



Sabine - Kolonel Landmacht

- 54 jaar
- Salarisnummer 35

Voorstel

- Salaris +6,3%:
- 1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%

Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 6.923,90
VEB	€ 7.366,98
Totaal per maand	€ 436,21
Uit te keren EUJ per jaar	€ 7.360,11
Uit te keren EUJ per jaar	€ 5.317,56
Vakantietoelating per jaar	€ 7.364,03
	€ 7.072,30



Theo - Kapitein Marechaussee

- 40 jaar
- Salarisnummer 24

Voorstel

- Salaris +6,3%:
- 1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%

Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 4.188,25
VEB	€ 4.456,27
Totaal per maand	€ 343,13
Uit te keren EUJ per jaar	€ 4.510,75
Uit te keren EUJ per jaar	€ 4.799,40
Vakantietoelating per jaar	€ 4.454,48
	€ 4.278,01



Paul - Adjudant-Onderofficier Marine

- 47 jaar
- Salarisnummer 27
- Gaat 10,5 etmaal varen, waarvan 2 ZZF-dagen

Voorstel

- Salaris +6,3%:
- 1-4-2019 + 3,15% 1-7-2020 3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- Vaar/ oefentoelage +20% per 1-1-2019
- ZZF-dag: per 1-8-2019 keuze tussen uitbetaling eigen uurloon of op te nemen in vrije tijd
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 40

Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 3.388,11
VEB	€ 3.604,92
Totaal per maand	€ 317,23
Vaar/oefentoelage	€ 298,15
ZZF	€ 716,10
Uit te keren EUJ per jaar	€ 3.686,26
Uit te keren EUJ per jaar	€ 3.922,16
Vakantietoelating per jaar	€ 1.028,13
	€ 349,57
	€ 3.603,48
	€ 3.460,73



Gijs - Adjudant Landmacht

- 47 jaar
- Salarisnummer 27

Voorstel

- Salaris +6,3%:
- 1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 40

Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 3.329,73
VEB	€ 3.542,81
Totaal per maand	€ 311,77
Uit te keren EUJ per jaar	€ 293,02
Uit te keren EUJ per jaar	€ 3.622,75
Vakantietoelating per jaar	€ 3.854,57
	€ 3.541,39
	€ 3.401,09

Alle bedragen zijn bruto bedragen. In de berekeningen is uw pensioen niet meegenomen.

EFFECTEN VOOR MEDEWERKERS

Ministerie van Defensie



Thierry – Sergeant 1^e Klasse Luchtmacht

- 38 jaar
- Salarisnummer 19
- Gaat 10,5 etmaal op oefening, waarvan 2 ZZF-dagen

Voorstel

- Salaris +6,3%:
1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- Vaar/oefentoeleage +20% per 1-1-2019
- ZZF-dag: per 1-8-2019 keuze tussen uitbetaling eigen uurloon of op te nemen in vrije tijd
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 60

	Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 2.717,90	€ 2.891,82
VEB	€ 252,76	€ 268,94
Totaal per maand	€ 2.970,66	€ 3.160,76
Oefentoeleage	€ 729,96	€ 932,01
ZZF	€ 104,72	€ 280,42
Uit te keren EJU per jaar	€ 2.087,35	€ 2.890,67
Vakantiewaardering per jaar	€ 2.609,18	€ 2.776,15



Luuk - Korporaal 1^e Klasse Luchtmacht

- 28 jaar
- Salarisnummer 12
- Werkt in ploegdienst, de TOD is gebaseerd op puntentotaal 3001

Voorstel

- Salaris +6,3%:
1-4-2019 +3,15% 1-7-2020 +3,15%
- De eindejaarsuitkering stijgt per 1-10-2018 naar 8,33%
- TOD: +100% per 1-1-2019
- Tijdelijke maatregel aanpassing loongebouw van 1 januari 2019 tot 1 juli 2020: € 70

	Huidige situatie	Effect onderhandelaarsresultaat
Maandsalaris	€ 2.228,62	€ 2.371,23
VEB	€ 207,26	€ 220,52
Totaal per maand	€ 2.435,88	€ 2.591,76
TOD	€ 246,43	€ 524,40
Uit te keren EJU per jaar	€ 1.711,58	€ 2.370,29
Vakantiewaardering per jaar	€ 2.139,48	€ 2.276,39

Voorlichtingsbijeenkomsten

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel VBM en de BBTV leggen het resultaat van de onderhandelingen om te komen tot een arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 aan u ter beoordeling voor. Op de laatste pagina vindt u de procedure om uw stem kenbaar te maken.

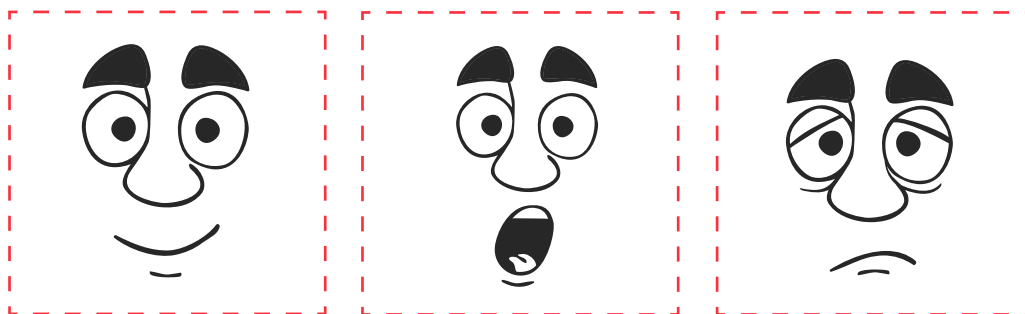
Hieronder treft u de geplande voorlichtingsbijeenkomsten aan. Eventuele wijzigingen/aanvullingen zullen op onze websites bekend worden gemaakt.

Alle bonden hebben besloten om gezamenlijk meerdere bijeenkomsten in het land te beleggen, waarin de defensiemedewerkers geïnformeerd worden over het bereikte onderhandelingsresultaat.

DATUM	OCHTEND (09.00 - 12.00)	MIDDAG (14.00 - 17.00)
woensdag 3 juli	OIRSCHOT RVS-kazerne, Filmzaal	VLB GILZE-RIJEN MFR (multifunctionele ruimte 3)
woensdag 3 juli	VLB VOLKEL Basis Briefingroom	
donderdag 4 juli	SCHAARSBERGEN Oranje-kazerne Grote filmzaal	AMERSFOORT/UTRECHT Bernhardkazerne Auditorium
donderdag 4 juli	APELDOORN Kon. Willem III kazerne Auditorium	VLB LEEUWARDEN MFR (multifunctionele ruimte 1)
maandag 8 juli	DEN HELDER Nieuwe Haven, Geb. Albatros, Admiraliteitszaal	DEN HELDER De Kooy
maandag 8 juli		HAVELTE Johannes Postkazerne, KEK-gebouw
dinsdag 9 juli	UTRECHT KHK, Waterliniezaal	DEN HAAG Frederikkazerne, Bovenbar Geb 147
woensdag 10 juli		STROE Gen. Maj. Kootkazerne Filmzaal (Jeroen van de Brinkzaal)
woensdag 10 juli		DOORN Van Braam Houckgeestkazerne
donderdag 11 juli		SCHIPHOL (BADHOEVEDORP) Maximakazerne, Auditorium
dinsdag 16 juli	BREDA Luchtmachtstoren De grote mess	



Laat uw stem horen!



Procedure

Alle leden van de VBM en BBTV kunnen hun persoonlijke oordeel over het onderhandelingsresultaat geven. Er zijn drie mogelijkheden: u bent voor, u bent tegen of u onthoudt zich van stemmen.

De leden kunnen alleen met gebruik van de eenmalige **unieke stemcode** stemmen via het elektronische stembiljet (www.referendumvbm.nl) of door het inzenden van de ingevulde stembrief.

Om op de referendumsite te komen kunt u ook gebruik maken van de link op www.vbm.info of www.bbtv.nl.

Geldigheid referendum:

Het referendum is geldig als meer dan **5%** van de leden heeft gestemd en het verschil tussen vóór- en tegenstemmers minimaal **20%** is.

Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan zal het algemeen bestuur per afdeling een afvaardiging uitnodigen voor een **Bijzondere Algemene Vergadering** waarin deze afgevaardigden stemmen over het resultaat. De leden van het algemeen bestuur hebben in deze vergadering een adviserende stem.

De voorlichtingsbijeenkomsten in juli zijn niet bedoeld om de leden te laten stemmen maar om het onderhandelingsresultaat toe te lichten.

U kunt dus **eenmalig stemmen** via internet (www.referendumvbm.nl) of door gebruik te maken van de link op onze eigen website (www.vbm.info of

www.bbtv.nl) of door het **insturen/inleveren** van uw stembrief.

De stemming start op 5 juli 2019 om 10.00 uur Nederlandse tijd en sluit op 26 juli 2019 om 12.00 uur Nederlandse tijd. Alle tot dat moment – op het VBM-secretariaat – ontvangen stemmen zullen worden meegeteld voor de bepaling van de uitslag. Te laat ontvangen of onduidelijke stembrieven dan wel verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.

Wilt u inhoudelijk reageren op het resultaat van de onderhandelingen?

Stuur dan uw reactie per e-mail:
CA02019@mijnvbm.nl

Of per post:
VBM CA02019
Antwoordnummer 93233
2509 WB Den Haag