

Trivizier + XRcise



Onderhandelings-
resultaat 2015:
Eerste deelakkoord

Extra editie

jaargang 69 ■ extra editie ■ maart 2015

 **VBM**
vakbond voor burger en militair defensiepersoneel

BBTV
VAKBOND VOOR JONGE
BEROEPSMILITAIRES

COLOFON

REDACTIE

Henri Lansink en Peter Visser

REDACTIEMEDEWERKERS

Bestuur VBM

VORMGEVING

Studio VBM

DRUK

Senefelder Misset, Doetinchem

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

CAO2015@MIJNVBM.NL

INTERNET

WWW.VBM.INFO

 **VBM**
vakbond voor burger en militair defensiepersoneel



U kunt uw stem uitbrengen van zaterdag 14 maart 2015 vanaf 10.00 uur tot en met vrijdag 10 april 2015 17.00 uur (Nederlandse tijd).*

* te laat ontvangen schriftelijke reacties worden ongeldig verklaard

Stem via:
www.referendumvbm.nl



Deelresultaat arbeidsvoorwaarden

1 maart jl. was het twee jaar geleden dat het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord voor het defensiepersoneel afliep. Ofschoon de datum waarop een arbeidsvoorwaardenakkoord eindigt onderwerp van onderhandelingen is en dus een willekeurige datum in het jaar kan zijn, is de datum 1 maart 2015 meer dan dat. De VBM en andere defensiebonden was er veel aan gelegen om op die datum een nieuw resultaat te kunnen presenteren.

Met deze intentie heeft de VBM u halverwege vorig jaar opgeroepen om met ideeën, wensen of eisen te komen, die in de onderhandelingen meegenomen zouden moeten worden. Aan deze oproep hebben vele leden gevolg gegeven. Langs deze weg willen wij iedereen daarvoor (nogmaals) bedanken. In goed overleg met de collega's van de andere bonden hebben we op 21 oktober 2014 een gezamenlijke inzetbrief aan de Minister van Defensie aangeboden. Van de minister ontvingen wij een brief gedateerd op 31 oktober 2014 met het wensenpakket van Defensie. Met de overhandiging van die brief begonnen de onderhandelingen formeel.

Leeswijzer

Voordat we nader ingaan op de onderhandelingen en de bereikte resultaten is het goed op te merken dat er een heel bijzonder pakket aan afspraken wordt gepresenteerd.

De aandachtige lezer heeft het waarschijnlijk al gezien in de benaming op de voorpagina. De onderhandelaars hebben overeenstemming bereikt over een deelpakket en wij bieden u dus (slechts) een eerste deelresultaat aan.

In alle onderdelen van het pakket zit op de een of andere wijze een open eind. Soms is dat omdat de afspraak niet meer inhoudt dan dat we over dat thema nog nader moeten spreken, soms omdat de afspraak weliswaar een richting van denken duidt, maar de invulling daarvan naar de toekomst schuift. Zelfs achter onderdelen die duidelijk als een harde toezegging zijn geformuleerd zit een verhaal voor de toekomst. Niet in de zin dat de toezegging niet nagekomen wordt, maar wel in de zin dat we er met dit resultaat niet zijn.

Hierna zullen we dat nader toelichten. Wij begrijpen dat uw interesse vooral uitgaat naar de gemaakte afspraken maar voor de duiding daarvan vragen wij u toch door te lezen.

De onderhandelingen

In de inzetbrief van de bonden stonden twee thema's centraal. In de eerste plaats was dat het realiseren van een loonmutatie. Na een opgelegde, jarenlange nullijn was het hoog tijd dat de waardering die in woorden continu voor de inzet van het defensiepersoneel wordt uitgesproken ook tastbaar zou worden gemaakt. Een tweede thema was het realiseren van een oplossing voor het AOW-gat, dat vele (ex)militairen en burgermedewerkers als een molensteen om de nek hangt.

Defensie van zijn kant gaf in de inzetbrief ook blijk van de noodzaak om beide punten op te pakken, maar koppelde daar initieel wel een resultaat op een aantal andere punten aan.

Zo moest bijvoorbeeld het loongebouw, het pensioenstelsel en het diensteindestelsel – in ambtelijke termen geformuleerd – gemoderniseerd worden. De defensiemedewerker die zijn oren het afgelopen jaar open heeft gehouden, heeft wel beeld bij wat dat zou kunnen betekenen.

Al snel kwamen de bonden en Defensie tot de slotsom dat dit een veel te ambitieuze agenda was. In normale mensentaal: onhaalbaar voor 1 maart 2015.

Op dat moment werd de gedachte geboren om te koersen op een deelresultaat. Een op korte termijn haalbaar resultaat, dat voor de twee centrale thema's een concrete en harde uitkomst biedt, maar uiteindelijk onderdeel moet gaan uitmaken van een nog af te sluiten breder geheel van afspraken, een breed arbeidsvoorwaardenakkoord dat ook de andere thema's omvat.

Eind vorig jaar hebben we tijdens de onderhandelingen gepoogd om op een onderdeel extra te versnellen en dat was de loonparagraaf.

Op 1 januari 2015 zijn de pensioenen als gevolg van wettelijke maatregelen versoberd. Een deel daarvan is voor het burgerpersoneel opgevangen door anderszins extra pensioenopbouw te realiseren. De verbetering van het nabestaandenpensioen is daar een voorbeeld van. Tot de afspraken behoorde echter ook dat een deel van de versobering via de cao-tafels als loon teruggegeven zou worden. Uiteraard wilden wij voor de militair hetzelfde. Concreet gaat het over 0,8 %.

De versnelling is niet gelukt, maar in het bereikte resultaat zijn over de 0,8 % en de daaruit voortvloeiende pensioengevolgen wel harde afspraken gemaakt. Als het resultaat de instemming van de verschillende achterbannen krijgt wordt het een akkoord en wordt er met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015 uitbetaald. Dan naar het open eind. Waarover in dit resultaat wordt gezwegen is de besteding van het extra geld dat het kabinet voor loonontwikkeling beschikbaar heeft gesteld. Natuurlijk zijn we dat niet vergeten. Natuurlijk hebben we dat niet weggegeven. Het 'Dijsselbloem-geld' maakt onderdeel uit van de vervolgbesprekingen om te komen tot een groter pakket aan afspraken.

AOW-gat en diensteindestelsel

In het bereikte resultaat zit een afspraak die de UGM'er en de wachtgelder, om maar de twee belangrijkste groepen te noemen, een compensatie biedt voor het AOW-gat.

Zij gaan in ieder geval een 'uitkering' ontvangen die het gemis aan AOW in belangrijke mate ongedaan maakt.

Een wat cryptische formulering? Dat klopt. Ook hier geldt: er is een harde afspraak die onder het voorbehoud van goedkeuring van het resultaat ook in klinkende munt tot uitkering komt, maar er is ook nog een open eind. Open eind in die zin dat er nog geen afspraken zijn gemaakt over de exacte vormgeving van de compensatie (wordt het een aparte uitkering of bijvoorbeeld onderdeel van de Uitkeringswet gewezen militairen). Open eind ook omdat er nog verder gesproken moet worden over de vraag of het afgesproken niveau (het bruto AOW-bedrag) nog iets verhoogd kan worden. Daarbij hoort ook de vraag of het maximaal drie maanden AOW-gemis, waarover we op dit moment een afspraak hebben ook voor de toekomst zal gelden.

Tijdens de onderhandelingen hebben we ook stilgestaan bij de vraag hoe om te gaan met de op dit moment nog actief dienende militair die te zijner tijd tegen een AOW-gat gaat aanlopen als we verder geen afspraken maken en daarmee ook bij het diensteindestelsel. Uiteindelijk is de keuze gemaakt om te komen tot een nieuw diensteindestelsel dat voor alle militairen gaat gelden, maar wel met respectering van gemaakte afspraken.

Een verduidelijking. Met uitzondering van de vlag- en opperofficieren ligt de structurele ontslagleeftijd van de militair op 60 jaar. In dit deelresultaat is afgesproken dat deze leeftijd verschuift. Er ontstaat een recht op leeftijdsontslag vijf jaar voor de AOW-datum.

De ontslagleeftijd van structureel 60 jaar is in het verleden in twee stappen gerealiseerd. Voor grote delen van het toen zittende bestand, die een lagere ontslagleeftijd kende, zijn overgangsmaatregelen getroffen. Deze afspraken zijn verwoord in artikel 39a van het AMAR en zullen worden gerespecteerd. Deze doelgroep kan als ze dat zelf willen met ontslag op het moment dat zij nu kennen. Deze keuze impliceert echter dat ook zij tegen een AOW-gat aanlopen. Onderdeel van de gemaakte afspraken is dat ook zij dezelfde compensatie zullen ontvangen als de huidige wachtgelders en UGM-ers.

Over de vormgeving van het nieuwe diensteindestelsel is wel nagedacht, maar zijn geen bindende afspraken gemaakt. Dat is een bewuste keuze met mogelijk een schaduwkant,

Informatieverstrekking

namelijk een bepaalde onzekerheid. Een bewuste keuze, niet alleen ingegeven door de tijdsdruk, maar ook door inhoudelijke motieven. Het ontslag, de uitkeringsperiode daarna en de pensioenaanspraken op termijn hangen onlosmakelijk samen. Daarenboven zijn er allerlei verschillende persoonlijke overwegingen om op een bepaald moment wel of juist niet met ontslag te gaan.

Tot slot, niet alle militairen zijn op eenzelfde wijze ingezet. Als VBM zouden we graag naar een stelsel willen waarbij de ontslagdatum niet uitsluitend mede bepaald wordt door VVHO-inzet, maar ook door operationele inzet. Uiteindelijk willen we een regeling tot stand brengen dat deze samenhang en individuele flexibiliteit biedt.

In deze speciale editie van de Trivizier en XRcise treft u de tekst aan van het door de onderhandelaars bereikte resultaat. In de kantlijn wordt op een aantal onderdelen van de tekst een nadere toelichting gegeven. Mocht u echter behoefte hebben aan een verdere uitleg of uw persoonlijke opvatting kenbaar willen maken, dan kan dat tijdens één van de acht informatiebijeenkomsten die wij de komende tijd in het land beleggen. Voor de locaties en aanvangstijdstippen verwijzen wij u naar een van de laatste pagina's van deze bijzondere editie. Uiteraard kunt u uw mening of vragen ook kwijt op een speciaal e-mailadres: CAO2015@mijnvbm.nl of op een van de afdelingsvergaderingen in de komende tijd.

Afrondend

Over twee grote onderwerpen, namelijk het pensioendossier en het loongebouw, zijn veel minder concrete afspraken gemaakt dan op de hiervoor genoemde thema's: loon, AOW-gat en diensteindestelsel.

In het resultaat is bijzondere aandacht geschonken aan het burgerpersoneel en – kort samengevat – de FPS-1 en -2 militair. Voor beide groeperingen hebben we – Defensie en de bonden – moeten vaststellen dat de bedoeling die we in het verleden hadden met gemaakte afspraken niet gehaald zijn. De mobiliteit onder het burgerpersoneel is maar zeer ten dele aanwezig. Ondanks de goede intenties uit het verleden. In plaats van beschouwende teksten is er in het resultaat gekozen voor (misschien in de ogen van vele) kleine, maar wel concrete afspraken.

Voor de militair in fase 1 en 2 is het van het grootste belang om te werken aan een leven na Defensie. Natuurlijk zal het ook in de toekomst zo zijn dat een deel van de militairen in fase 2 kan doorstromen naar fase 3. Het huidige beeld dat minder dan een vijfde deel van het aangestelde personeel uiteindelijk met leeftijdsontslag gaat, zal echter niet in opwaartse richting wijzigen. Het rijkelijk vullen van het rugzakje met ervaring, competenties, diploma's, certificaten en begeleiding is noodzakelijk.

Het referendum

De VBM en de BBTV bieden de leden door middel van een referendum de mogelijkheid om hun opvatting, hun oordeel te geven over het bereikte resultaat.

Dat kan door, gebruikmakend van de u in een persoonlijke brief toegezonden eenmalig code, het stemformulier op www.referendumvbm.nl in te vullen. Deze persoonlijke brief vormt tevens de adresdrager voor deze Trivizier en XRcise. De met name wat oudere leden, zo is ons gebleken, stellen het echter nog steeds op prijs om gebruik te maken van een echt (papieren) stemformulier. Ook dat kan deze keer. U kunt dat doen door de stembrief onderaan uw persoonlijke brief per post aan ons op te sturen. Reacties die op een andere wijze binnenkomen zijn van harte welkom maar vormen geen geldige stem. Bij het schrijven van dit voorwoord is nog niet duidelijk wanneer de uitslag van de verschillende achterbanraadplegingen kenbaar zal worden gemaakt.

EERSTE DEELRESULTAAT 2015

1. Preambule

4 november 2014 is het arbeidsvoorwaardenoverleg in de sector Defensie formeel van start gegaan. Naar dit moment is door alle betrokken partijen, werkgever en werknemers, lang uitgezien. Na meer dan een jaar zonder nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord, een meerjarige nullijn bij Defensie en een aantal snel veranderende omgevingsfactoren was de behoefte om een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord te sluiten steeds verder gegroeid.

Het laatste arbeidsvoorwaarden akkoord stond sterk in het teken van de structurele bezuiniging van bijna 1 miljard en de hieruit voortvloeiende inkrimping van de defensieorganisatie. Een groot deel van dat akkoord zoomt dan ook in op het Sociaal Beleidskader dat het hiermee gepaard gaande banenverlies hielp te ondervangen. Rode draad in dat akkoord was de onvoorspelbaarheid van de maatschappelijke omgeving als gevolg van de door de 'kredietcrisis' ontstane financiële situatie.

Defensie begint te herstellen van de impact die de afgelopen jaren op het personeel en de organisatie heeft gehad. 2014 lijkt daarbij een keerpunt, nu Defensie onder invloed van de wijzigende veiligheidssituatie een mogelijke intensivering tegemoet kan zien. Voor het defensiepersoneel gaat dit gepaard met de aankondiging van het kabinet dat er na een jarenlange nullijn weer loonruimte is.

Modernisering, flexibilisering, en duurzame inzetbaarheid zijn belangrijke elementen van de inzetbrief van Defensie. Hoewel de inzetbrief van de Centrales ook andere accenten legt, benadrukken beide brieven de noodzaak tot doorontwikkeling van het personeelssysteem van Defensie en versterking van de employability van het defensiepersoneel. Deze onderwerpen vormen voor Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel dan ook een gemeenschappelijk vertrekpunt in de onderhandelingen en een belangrijke basis voor een eerste deelakkoord. De Minister van Defensie en de Centrales hebben een eerste onderhandelaarsresultaat bereikt. Dit resultaat is een eerste stap in een voorziene set van afspraken die gezamenlijk een integraal arbeidsvoorwaardenpakket gaan vormen dat invulling geeft aan de uitdagingen zoals in de inzetbrieven is geschetst.

Met dit resultaat wordt inhoud en richting bepaald voor de vervolgstappen die worden voorzien in de samenhang van het flexibel personeelssysteem, de diensteinderegeling, het pensioenstelsel en het loongebouw. Daarnaast wordt na jaren van 'nullijn' een eerste stapje in loonontwikkeling gezet. In de volgende deelakkoorden van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2015 zullen de in dit resultaat geformuleerde vervolgstappen worden geconcretiseerd.

2. Inkomenseffecten

Loonontwikkeling vormt voor Defensie en de Centrales een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. De ruimte voor loonontwikkeling wordt bepaald door de pensioenontwikkelingen de inrichting van de overige (secundaire) arbeidsvoorwaarden en de

Commentaar VBM bij paragraaf 1 en 2

Wij presenteren u hiernaast een eerste deelresultaat.

Als bond moeten we de belangen van verschillende groepen tegen elkaar afwegen. We vonden het een verstandige zet om nu een eerste stap te zetten. De rest van het jaar gaan de onderhandelingen over andere onderwerpen door. Deze kunnen hun vertaling krijgen in een tweede deelresultaat, maar het kan ook zijn dat we uiteindelijk een integraal arbeidsvoorwaardenpakket zullen presenteren.

Een belangrijk onderdeel van elke arbeidsvoorwaardenovereenkomst is uiteraard de stijging van de verschillende onderdelen van het inkomen. De paragraaf inkomenseffecten bevat het percentage waarmee de bezoldiging voor het defensiepersoneel stijgt. Dat is in dit geval 0,8%.

Het gaat hierbij om het 'teruggeven' van de vrijval uit de versobering van de pensioenen die weer een gevolg is van de Witteveen 2-wetgeving.

Wij kunnen in dit geval dus niet praten over 'inkomensontwikkeling'. Door het verlaten van de nullijn voor ambtenaren heeft Defensie geld gekregen voor extra loonontwikkeling. Over de besteding van deze additionele gelden moeten bonden en Defensie nog spreken. Zij zijn geen onderdeel van dit deelresultaat, maar landen in een tweede deelresultaat of in een allesomvattend resultaat.

De afgesproken stijging werkt uiteraard zoals gebruikelijk ook door in de UGM-uitkering, het wachtgeld, de FLO-uitkering en de bovenwettelijke WW-uitkeringen. In tegenstelling tot genoemde uitkeringen is er geen 1 op 1 koppeling tussen de inkomensontwikkeling voor het defensiepersoneel en het pensioen. Gepensioneerden ontvangen daarom geen hoger pensioen.

aanvullende loonruimte. Daarnaast moeten de hoogte en het karakter van de loonontwikkeling in balans zijn met de afspraken over de overige elementen binnen het akkoord.

Partijen constateren dat er vanuit het kader van Witteveen II, door het versoberen van de pensioenen, gelden zijn vrijgevallen. Partijen hebben binnen de mogelijkheden en in lijn met al ingezette veranderingen een eerste pakket inkomensontwikkeling samengesteld.

Partijen zijn overeengekomen:

- Dat het primaire salaris van het burger- en militairpersoneel per 1 januari 2015 wordt verhoogd met 0,8%. Deze salarisverhoging werkt door in de berekening van de pensioengrondslag 2015;
- Deze salarisverhogingen werken eveneens door naar de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel;
- De doorwerking naar pensioenen, FPU en Bovenwettelijke WW (BWW) vindt plaats in overeenstemming met de daarvoor geldende voorschriften.

Deze salarisverhoging werkt door in de berekening van de pensioengrondslag 2015. Over nadere inkomensontwikkelingen, onder meer mogelijk doordat ook voor ambtenaren de nullijn van tafel is zal tijdens de vervolgonderhandelingen gesproken worden daar hier, zowel qua hoogte als qua besteding, nog geen overeenstemming over is bereikt.

3. Flexibel Personeelssysteem

Het flexibel personeelssysteem Defensie (FPS) kent als doelstellingen een voortdurende talentontwikkeling van het personeel en een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand. Een goed werkend levensfasebewust FPS ontwikkelt talenten bij het militair personeel die nodig zijn om de operationele taken van Defensie te verrichten. Loopbaandoelstellingen en organisatie-doelstellingen komen daarmee in elkaars verlengde te liggen. Een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand vraagt om een voortdurende talentontwikkeling. Door de opzet van het personeelssysteem, waarbij er voor velen geen sprake is van een life time verbintenis, moet de ontwikkeling van de medewerker de mogelijkheid bieden te kunnen functioneren binnen en buiten de defensieorganisatie.

Het vigerende FPS heeft in de afgelopen jaren geholpen om op een evenwichtige bestandsopbouw te blijven sturen. Er is echter gebleken dat versterking van het systeem nodig is. Voortdurende scholing en talentontwikkeling voor personeel in alle fasen van het FPS is noodzakelijk. De taakstelling van Defensie en daarmee de benodigde personele capaciteiten wijzigen voortdurend.

Het is nodig dat het defensiepersoneel, zich snel nieuwe kennis en vaardigheden eigen kan maken. Voor personeel geldt daarbij in fase 2 en 3 dat zij zich in die fase vaak heroriënteren op de loopbaan,

In het resultaat zit een bijzonderheid. Een afwijking ten opzichte van eerdere akkoorden. Het ABP kent een peildatumsystematiek. Deze komt erop neer dat het pensioengevend inkomen op 1 januari wordt bepaald. Veranderingen in de loop van het jaar veranderen het pensioengevend inkomen niet. Deze wordt pas op 1 januari van het volgende jaar meegenomen. Dat zou in dit geval betekenen dat de pensioenconsequenties van de verhoging met 0,8 % over 2015 niet gecompenseerd zouden worden. Vandaar dat expliciet bepaald is dat er een herstel in de pensioensfeer plaatsvindt.

Tot slot moet u de paragraaf inkomenseffecten ook lezen in samenhang met een in dit resultaat bewust niet opgenomen maatregel. Inmiddels is bekend geworden dat de bonden en Defensie separaat gesproken hebben over de houdbaarheid van de inhouding die bekend staat als VUT-equivalent (verderop als schema 1 opgenomen).

Commentaar VBM bij paragraaf 3

De VBM onderschrijft van harte de conclusies dat het voor het defensiepersoneel van het grootste belang is om permanent te werken aan de toekomst door middel van scholing, talentontwikkeling en ervaringsopbouw.

Een extra impuls is noodzakelijk. Wij willen dat niet alleen voor militairen met een fase 1 of 2 aanstelling realiseren, maar ook voor militairen met een fase 3 aanstelling. In dit resultaat concentreren we ons echter op de eerstgenoemde groepen.

Veel van de in het verleden gemaakte afspraken zijn gebaseerd op het uitgangspunt: 'one size fits all'. Op basis van de overtuiging dat dit niet altijd leidt tot de beste uitkomsten, willen we in de loop van de tijd tot meer flexibiliteit komen.

Dat wil niet zeggen dat we de aanspraak willen aantasten, wel dat een aanspraak bij consumptie beter aansluit op wat medewerkers willen. Daarbij moet niet altijd

EERSTE DEELRESULTAAT 2015

ingegeven door levensfase of wijzigende persoonlijke ambities en de veranderende defensieorganisatie. In die gevallen moeten de binnen de bij Defensie werkzame periode opgedane kennis en kwalificaties de militair in staat stellen om buiten Defensie opnieuw zijn plaats op de arbeidsmarkt in te nemen.

Talentontwikkeling is geen luxe maar noodzaak. Partijen komen overeen dat er alle reden is om deze component van het FPS verder te versterken. Defensie en de individuele militair dragen samen de verantwoordelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling. Zowel Defensie als de militair heeft er belang bij dat de militair op het juiste moment de juiste capaciteiten ontwikkelt om op een bevredigende manier zijn werk te kunnen doen. Het FPS moet daarom een structuur bieden die ruimte geeft aan talentontwikkeling en meer regie op eigen loopbaanmogelijkheden.

In FPS fase 1 worden militairen initieel opgeleid voor de startfunctie en doet zijn eerste ervaringen met de defensieorganisatie op. Fase 2 vormt het kruispunt van het FPS. In deze fase moeten door de militair en de organisatie een aantal belangrijke loopbaankeuzes worden gemaakt. De militair wil zich gaan specialiseren, breder ontwikkelen of zich juist voor een loopbaan buiten Defensie bekwamen. Partijen zijn het er over eens dat deze loopbaankeuzes maximaal gefaciliteerd moeten worden. Daar waar het doorstroombesluit nu nog op een min of meer vast moment wordt genomen, is het van belang om de periode waarbinnen dit besluit wordt genomen zo ruim mogelijk te nemen, zodat passend bij het individu en de levensfase, het juiste doorstroombesluit bepaald kan gaan worden. Waar nodig zal het aanpassen van de wijze of momenten waarop de voornoemde stap gezet wordt besproken worden.

FPS fase 3 tot slot is de periode na de beslissing over het voortzetten van de loopbaan bij Defensie. In overleg met de militair wordt hier een loopbaantraject vastgesteld dat in beginsel doorloopt tot het militair leeftijdsontslag.

Versterken employability

Partijen komen overeen dat de certificering van interne opleidingen verder wordt doorgezet. Daarnaast wordt een 'employabilityaanspraak' ingericht, die de militair kan inzetten voor talentontwikkeling en de daaruit voortvloeiende mobiliteit. Militairen bouwen, afgestemd op hun carrièrepatronen en levensfase, persoonlijke employability aanspraken op. De militair bouwt op deze manier een aanspraak op die groeit over de jaren en door hem naar eigen keuze kan worden ingezet. Bij het verleggen naar de loopbaan buiten Defensie kan de aanspraak op twee manieren worden ingezet om een opleiding, certificering of scholing te financieren, maar daarnaast ook om een baan buiten Defensie ('tweede loopbaan') makkelijker te accepteren. Om dit gehele proces goed te ondersteunen zal de P&O capaciteit zowel kwantitatief als kwalitatief - in het kader van loopbaanbegeleiding - voor militairen worden verbeterd.

het defensiebelang voorop staan. De stem, de wens van de medewerker moet beter in beeld worden gebracht.

Essentieel hiervoor is dat medewerkers weten wat ze kiezen, wat daarvan de consequenties zijn en dus tot een weloverwogen besluit komen.

Voor de fase 1 en 2 militairen wordt hiertoe een aanzet gegeven door de introductie van een opbouwend budget, dat zij ook in de opbouwfase kunnen gebruiken.

We zijn en blijven op dit punt kritisch.

4. Dienstenderegeling

Vanwege het ophogen van de AOW-leeftijd zal, binnen de totale aan de arbeidsvoorwaarden gerelateerde budgetten, een nieuwe dienstenderegeling ontwikkeld moeten worden. Bij de ontwikkeling van de nieuwe regeling zullen de volgende uitgangspunten een rol spelen:

- De door de bijzondere positie van de militair ingegeven grondslag voor de UGM uitkering blijft van kracht. Het recht op UGM-uitkering gaat hierbij vijf jaar voor de AOW-leeftijd in. De criteria waardoor dit recht, op individuele gronden, op een eerder dan wel later moment kan ingaan worden nader ingevuld;
- Door het inrichten van een nieuwe dienstenderegeling, faseert de oude dienstenderegeling stapsgewijs uit;
- De nieuwe dienstenderegeling kent geen AOW-gat;
- Defensie en de Centrales maken afspraken om het vrijwillig langer doorwerken door militairen te bevorderen. Hierbij wordt een instrumentarium ontwikkeld om op basis van individuele keuzes het langer doorwerken te faciliteren;
- De nieuwe dienstenderegeling beweegt zich binnen een toekomstbestendig kader;
- Bij het vormgeven van deze regeling zullen de afspraken, waaronder inverdiene, zoals deze in voorgaande jaren ten aanzien van groepen militairen zijn gemaakt worden meegenomen;

Inrichting van een nieuwe dienstenderegeling

De huidige dienstenderegeling ziet op de periode tussen leeftijdsontslag en pensioenleeftijd. De UGM voorziet in een uitkering voor militairen die gedwongen worden ontslagen vanwege het feit dat zij 'niet meer ten volle kunnen functioneren als militair'. De UGM uitkering loopt af op het moment dat de pensioenleeftijd bereikt is.

Voor militairen waarvan de loopbaan is gekenmerkt door operationele inzet blijft het leeftijdsontslag in stand. Zij kunnen immers niet meer ingezet worden. De zwaarte van de operationele inzet heeft op deze manier rechtstreeks invloed op de bepaling van het ontslagmoment. Partijen vinden het belangrijk dat militairen individuele voorkeuren kunnen aangeven ten aanzien van het ontslagmoment. Hiervoor wordt een aantal functies gemarkeerd die door deze groep kan worden vervuld. Op deze manier blijft er bij het langer doorwerken een balans tussen de eisen die aan het functioneren als militair worden gesteld en de bestandmatige ruimte die organisatie biedt. Het ontslagmoment is daarmee mede onderdeel van de keuzes die de militair maakt binnen zijn arbeidsvoorwaardenpakket.

Bij effectuering van het nieuwe dienstendestelsel krijgen militairen die nu in FPS 3 zitten, dan wel in de toekomst overgaan naar FPS 3, te maken met het nieuwe stelsel.

Partijen komen overeen dat in ieder geval de rechten van militairen die nu in het overgangsregime zitten zullen worden gerespecteerd. Deze groep gaat in principe ook over naar de nieuwe dienstenderegeling.

Commentaar VBM bij paragraaf 4

Met de afspraken in dit deelresultaat wordt een toekomstig AOW-gat voor alle militairen voorkomen. Dat gebeurt door iedere militair over te brengen naar een nieuw dienstendestelsel.

Hoe dit nieuwe stelsel er precies komt uit te zien is nog onduidelijk. De onderhandelingen over een aansluitend pakket aan afspraken zullen hier duidelijkheid over moeten geven. Wel formuleert dit deelresultaat een aantal uitgangspunten.

De meest controversiële is de afspraak dat de UGM-uitkering in de toekomst vijf jaar voor de AOW-leeftijd ingaat. Dit staat heel bewust omschreven als een recht, zodat voor eenieder duidelijk is waar hij/zij op zijn minst op kan rekenen. Er staat dus niet dat de periode 5 jaar zal zijn.

Wat is het verschil?

In de eerste plaats is expliciet als uitgangspunt opgenomen dat de toekomstige regeling de mogelijkheid moet kennen om als militair keuzes te maken. Je moet kunnen kiezen voor een eerder, maar ook voor een later vertrek.

In de tweede plaats moeten afspraken rondom het inverdiene van tijd in de toekomstige regeling een vertaling vinden. Sterker nog, op basis van het vertrekpunt dat de operationele inzet in dat stelsel tot uitdrukking moet komen, zouden de inverdienmogelijkheden verder opgerekt kunnen (en volgens de VBM: moeten) worden.

Er is een nadrukkelijk voorbehoud op de afspraak dat iedereen naar het nieuwe dienstendestelsel zal worden overgebracht. In het verleden is de ontslagleeftijd van militairen al twee keer stapsgewijs verhoogd. Toen de tweede verhoging werd afgesproken is het overgangsregime dat bij de eerste verhoging tot stand was gebracht gerespecteerd. Deze lijn wordt in dit deelresultaat doorgetrokken.

De militairen die nu in het overgangsregime zitten, beschreven in artikel 39a van het AMAR (verderop als schema 2 opgenomen),

EERSTE DEELRESULTAAT 2015

Deze groep heeft echter het recht om, op eigen verzoek, onder de huidige diensteinderegeling te blijven vallen.

Partijen komen overeen dat over deze regeling op een dusdanig moment overeenstemming dient te zijn bereikt dat deze dan op 1 januari 2017 geëffectueerd kan worden.

5. AOW-gat

Het AOW-gat is een belangrijke zorg voor militairen die worden geconfronteerd met de negatieve gevolgen van het ontbreken van AOW. Dit geldt ook voor burger- en militair personeel dat de dienst heeft verlaten op grond van regelingen zoals het Wachtgeldbesluit of het Functioneel Leeftijdsontslag.

Defensie en de Centrales achten het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om voor deze groepen, binnen de totale aan de arbeidsvoorwaarden gerelateerde budgetten, een voorziening te treffen. Met deze voorziening wordt beoogd de negatieve gevolgen van het ontbreken van de AOW-uitkering te ondervangen. Deze voorziening zal uiterlijk op 1 oktober 2015 geëffectueerd zijn.

6. Pensioenstelsel en loonbouw

Het huidige eindloonsysteem voor militairen komt onder een steeds grotere financiële beleidsmatige en maatschappelijke druk te staan. Partijen beogen een toekomstbestendig pensioenstelsel in te richten dat fiscaal zuiver, robuust en beheersbaar is, en nauwe aansluiting vindt bij het personeelssysteem van Defensie en het verloop van de militaire loopbaan. Het stelsel zal migreren richting een Defensie pensioenstelsel dat de backservicekosten en de huidige hoge franchise verlaagt. Daarnaast moet het stelsel zorgen voor een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties.

Door ontwikkelingen binnen de sociale wetgeving stijgt de AOW-leeftijd. Naar oordeel van partijen zal de pensioenleeftijd voor militairen, in samenhang met de nieuwe diensteinderegeling, moeten worden gekoppeld aan de geïndexeerde AOW-leeftijd. De pensioenleeftijd en AOW-leeftijd komen daarmee structureel samen te vallen.

De aansluiting tussen de pensioenregeling en het salarisgebouw verdient bijzondere aandacht. Er moet een bezoldigingssysteem (salarisgebouw en toelagen) worden ontwikkeld dat niet alleen leidt tot vereenvoudiging en harmonisatie van de bestaande stelsels, maar ook voorziet in mogelijkheden tot differentiatie en recht doen aan de bijzondere positie van de militair.

kunnen op de hun bekende ontslagleeftijd met ontslag gaan.

De afspraken rondom het nieuwe diensteindestelsel laten nog vele vragen onbeantwoord. De beantwoording daarvan zal de komende tijd uit onderhandeld worden. Deze zullen neerslaan in een vervolgresultaat, waarover u weer uw mening kunt geven.

Commentaar VBM bij paragraaf 5

Speerpunt tijdens de onderhandelingen was het 'weg werken' van het AOW-gat dat veel (ex-)defensiemedewerkers bedreigt. Dat is in dit deelresultaat verankerd.

Dat gebeurt door de gewezen militair met UGM of de gewezen burgermedewerker met wachtgeld een compensatie te bieden.

Door de militair in het overgangsregime die er voor kan kiezen om voor zijn 60e de dienst te verlaten, eenzelfde compensatie te geven als voor de UGM'er en wachtgelder geldt, wordt ook zijn AOW-gat gedicht. Voor de overige militairen door het voorkomen dat een AOW-gat ontstaat.

De hoogte van de compensatie ligt in ieder geval op het niveau van de AOW-uitkering, die mensen ontvangen zouden hebben als de verhoging van de AOW-leeftijd niet aan de orde zou zijn geweest. Dat is inclusief de inkomensondersteuning AOW van iets meer dan € 25,00 (per maand).

Vanaf 2013 zijn de eerste wachtgelders en UGM'ers geconfronteerd met een AOW-gat van 1, 2 of 3 maanden. Deze gewezen defensiemedewerkers hebben daarvoor geen compensatie gekregen. In het deelresultaat is nog geen sluitende afspraak opgenomen over de vraag of deze groep ex-medewerkers alsnog een tegemoetkoming krijgt. Uiteraard is dat wel wat de VBM nastreeft tijdens de vervolgonderhandelingen.

Zeker zo belangrijk is echter dat er geen verschil mag ontstaan tussen deze groep en de groep ex-medewerkers die nog 65 jaar moeten worden en met een AOW-gat geconfronteerd zouden worden. Dit betekent dat de compensatie in ieder geval de waarde heeft van de AOW-uitkering over de periode tussen 65 jaar en de AOW-leeftijd,

7. Burgerpersoneel

Partijen stellen vast dat de bestaande mogelijkheden voor burgerpersoneel op het gebied van talentontwikkeling, scholing en mobiliteit nog onvoldoende benut worden.

Burgerpersoneel moet beter in staat zijn om de eigen loopbaan vorm te geven en ervoor te zorgen dat kennis en capaciteiten blijven aansluiten bij hetgeen door Defensie en andere werkgevers wordt gevraagd. Om dit te bevorderen kiest Defensie ervoor om voor het burgerpersoneel loopbaanbegeleiders beschikbaar te stellen en het management development verder door te ontwikkelen. Daarnaast zullen de mogelijkheden worden verkend om in samenwerking met het bedrijfsleven het aantal werkervaringsplaatsen te vergroten. Voor het burgerpersoneel zullen de bestaande belemmeringen om tot op de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken worden weggenomen.

8. Overige elementen

In de nabije toekomst onderzoeken Defensie en de Centrales in hoeverre het stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid buiten het reguliere rooster nog aansluit bij de eisen die worden gesteld aan de inzet van de moderne krijgsmacht. Partijen komen daarnaast overeen dat in het vervolgtraject de punten die genoemd zijn in beide inzetbrieven nader beschouwd zullen worden en deel uit zullen maken van de onderhandelingen. Aan de hand van de mogelijkheden zullen alsdan de prioriteiten gesteld worden.

minus 3 maanden. Met het inregelen van deze compensatie is enige tijd gemoeid. Door de keuze voor 1 oktober wordt echter voorkomen dat er een groter gat dan 3 maanden ontstaat.

Commentaar VBM bij 6

Onder deze paragraaf is een voor de VBM belangrijk uitgangspunt beschreven. Er bestaat een onlosmakelijk verband tussen het loon dat een militair verdient en het pensioen dat hij later als gepensioneerde ontvangt. Als uit de vervolgonderhandelingen voortvloeit dat er veranderingen in het loongebouw aangebracht worden, dan heeft dat een uitstraling naar het pensioen. Zoals onder punt 2 van dit deelresultaat al beschreven staat, kan een verandering in de pensioensfeer ook het loon beïnvloeden.

De afspraken over het pensioenstelsel en het loongebouw zijn bewust weinig concreet omschreven. Dat er op termijn een integratie van het bezoldigingsstelsel voor de marine met dat van de land- en luchtmacht, alsook de marechaussee moet komen is voor de VBM een gegeven. Datzelfde geldt ook voor het franchisebedrag, het bedrag waarover geen pensioen wordt opgebouwd en geen premie wordt betaald. Het zal nog een hele puzzel worden om met behoud van aanspraken iets nieuws in de steigers te zetten.

Commentaar VBM bij 8

Onder 'overige elementen' wordt feitelijk nogmaals geaccentueerd dat er een eerste deelresultaat ligt. In de inzetbrieven van Defensie en de bonden zijn onderwerpen benoemd, die tijdens de onderhandelingen niet of nauwelijks aan de orde zijn geweest. Dat wil echter niet zeggen dat deze niet belangrijk zijn. In de komende besprekingen zal daar aandacht aan gegeven worden. Een onderwerp is daarbij in de spotlights gezet en dat is het stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid. De plannen om te komen tot (super)snelle inzetcapaciteit heeft de noodzaak die er sowieso al was om hierover te spreken alleen maar versterkt.

BIJLAGEN VBM

Schema 1, behorende bij het VUT-equivalent

VUT-equivalent militairen weg!

Militairen met een salaris boven de 1.999 euro per maand betalen vanaf 1 januari 2015 geen VUT-equivalent meer. Dat betekent dat hun netto-salaris omhoog gaat. Omdat het VUT-equivalent in januari en februari wel ingehouden is, krijgen militairen het geld terug.

Militairen kunnen op hun salarisstrook zien, hoe hoog hun VUT-equivalent is.

Militairen betalen sinds 1995 een VUT-equivalent. Dat is een percentage van het bruto-salaris. Het werd daarop in mindering gebracht.

Het was een soort solidariteitsheffing omdat burger-ambtenaren bij Defensie ook een VUT-premie moesten betalen. Omdat burger-ambtenaren met ingang van dit jaar geen VUT-premie meer betalen, moet de inhouding bij de militairen ook vervallen.

De bonden hebben de Minister daar in het overleg op gewezen. In een brief heeft de Minister de bonden laten weten dat ze het stopzetten van het VUT-equivalent voor militairen zo spoedig mogelijk met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015 wil regelen.

Tabel (vervallen) VUT-equivalent per 1 januari 2015
Bruto salarisbedragen per maand:

Van	Tot	
0	2000	0,00%
2000	2100	0,25%
2100	2400	1,10%
2400	4500	1,55%
4500	5100	1,10%
5100	6900	0,45%
6900	8800	0,60%
8800	en hoger	1,10%

Schema 2, behorende bij de Dienstenderegeling

Let op! Dit zijn de op dit moment geldende overgangsbepalingen voor militairen van de zeemacht. In artikel 39, tweede lid onderdeel a van het AMAR is de ontslagleeftijd van militairen bepaald op 60 jaar.

AMAR artikel 39a. Overgangsbepaling ontslagleeftijd

In afwijking van artikel 39, tweede lid, onderdeel a, kan aan de militair die vóór 1 januari 2002 voor onbepaalde tijd is aangesteld bij het beroepspersoneel, ontslag worden verleend wegens het bereiken of overschrijden van de volgende ontslagleeftijd:

A. VOOR DE MILITAIR VAN DE ZEEMACHT ZONDER RANG, OF DIE EEN RANG BEKLEEDT LAGER DAN LUITENANT TER ZEE DER DERDE KLASSE, DIE DE LEEFTIJD VAN VIJFTIG JAAR BEREIKT:

- 1°. in het jaar 2006: vijftig jaar en drie maanden;
- 2°. in het jaar 2007: vijftig jaar en zes maanden;
- 3°. in het jaar 2008: vijftig jaar en negen maanden;
- 4°. in het jaar 2009: eenenvijftig jaar;
- 5°. in het jaar 2010: eenenvijftig jaar en drie maanden;
- 6°. in het jaar 2011: eenenvijftig jaar en zes maanden;
- 7°. in het jaar 2012: tweeënvijftig jaar;
- 8°. in het jaar 2013: tweeënvijftig jaar en zes maanden;
- 9°. in het jaar 2014: drieënvijftig jaar;
- 10°. in het jaar 2015: drieënvijftig jaar en zes maanden;
- 11°. in het jaar 2016: vierenvijftig jaar;
- 12°. in het jaar 2017: vierenvijftig jaar en zes maanden;
- 13°. in het jaar 2018 tot en met het jaar 2024: vijfenvijftig jaar.

B. VOOR DE MILITAIR VAN DE ZEEMACHT, DIE DE RANG BEKLEEDT VAN LUITENANT TER ZEE DER DERDE KLASSE, LUITENANT TER ZEE DER TWEEDE KLASSE OF LUITENANT TER ZEE DER TWEEDE KLASSE OUDSTE CATEGORIE, DIE DE LEEFTIJD VAN TWEEËNVIJFTIG JAAR BEREIKT:

- 1°. in het jaar 2006: tweeënvijftig jaar en drie maanden;
- 2°. in het jaar 2007: tweeënvijftig jaar en zes maanden;
- 3°. in het jaar 2008: tweeënvijftig jaar en negen maanden;
- 4°. in het jaar 2009: drieënvijftig jaar;
- 5°. in het jaar 2010: drieënvijftig jaar en drie maanden;
- 6°. in het jaar 2011: drieënvijftig jaar en zes maanden;
- 7°. in het jaar 2012: vierenvijftig jaar;
- 8°. in het jaar 2013: vierenvijftig jaar en zes maanden;
- 9°. in het jaar 2014: vijfenvijftig jaar;
- 10°. in het jaar 2015: vijfenvijftig jaar en zes maanden;
- 11°. in het jaar 2016: zesenvijftig jaar;
- 12°. in het jaar 2017: zesenvijftig jaar en zes maanden;
- 13°. in het jaar 2018 tot en met het jaar 2026: zevenenvijftig jaar.

C. VOOR DE MILITAIR VAN DE ZEEMACHT DIE DE RANG BEKLEEDT VAN LUITENANT TER ZEE DER EERSTE KLASSE, OF EEN HOGERE RANG:

- 1°. tot en met 30 juni 2006: vierenvijftig jaar en drie maanden;
- 2°. van 1 juli 2006 tot en met 30 juni 2007: vierenvijftig jaar en zes maanden;
- 3°. van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2008: vierenvijftig jaar en negen maanden;
- 4°. van 1 juli 2008 tot en met 31 december 2008: vijfenvijftig jaar.

D. VOOR DE MILITAIR VAN DE ZEEMACHT DIE DE RANG BEKLEEDT VAN LUITENANT TER ZEE DER EERSTE KLASSE, OF EEN HOGERE RANG, DIE DE LEEFTIJD VAN VIJFENVIJFTIG JAAR BEREIKT:

- 1°. in het jaar 2009: vijfenvijftig jaar en drie maanden;
- 2°. in het jaar 2010: vijfenvijftig jaar en zes maanden;
- 3°. in het jaar 2011: vijfenvijftig jaar en negen maanden;
- 4°. in het jaar 2012: zesenvijftig jaar;
- 5°. in het jaar 2013: zesenvijftig jaar en drie maanden;
- 6°. in het jaar 2014: zesenvijftig jaar en zes maanden;
- 7°. in het jaar 2015: zevenenvijftig jaar;
- 8°. in het jaar 2016: zevenenvijftig jaar en zes maanden;
- 9°. in het jaar 2017: achtenvijftig jaar;
- 10°. in het jaar 2018: achtenvijftig jaar en zes maanden;
- 11°. in het jaar 2019: negenenvijftig jaar;
- 12°. in het jaar 2020: negenenvijftig jaar en zes maanden.

E. VOOR DE OVERIGE MILITAIRES, DIE DE LEEFTIJD VAN VIJFENVIJFTIG JAAR BEREIKEN:

- 1°. in het jaar 2006: vijfenvijftig jaar en drie maanden;
- 2°. in het jaar 2007: vijfenvijftig jaar en zes maanden;
- 3°. in het jaar 2008: vijfenvijftig jaar en negen maanden;
- 4°. in het jaar 2009: zesenvijftig jaar;
- 5°. in het jaar 2010: zesenvijftig jaar en drie maanden;
- 6°. in het jaar 2011: zesenvijftig jaar en zes maanden;
- 7°. in het jaar 2012: zevenenvijftig jaar;
- 8°. in het jaar 2013: zevenenvijftig jaar en zes maanden;
- 9°. in het jaar 2014: achtenvijftig jaar;
- 10°. in het jaar 2015: achtenvijftig jaar en zes maanden;
- 11°. in het jaar 2016: negenenvijftig jaar;
- 12°. in het jaar 2017: negenenvijftig jaar en zes maanden.

**KOM
OOK EN
PRAAT
MEE**

Bezoek uw afdelingsvergadering!

Afdelingsvergaderingen voorafgaand aan de Algemene Vergadering op vrijdag 29 mei 2015 in het VBM-gebouw te Den Haag.

Afdelingsvergaderingen t.b.v. de 94e Algemene Vergadering (29 mei 2015):

[Afdeling Havelte/Steenwijk](#)

Maandag 23 maart 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Echos Home "Het Bakken" Joh. Postweg 5 Darp

[Afdeling Curaçao](#)

Woensdag 25 maart 2015

Aanvang: 19.00 uur

Plaats: Gouden Bal, Marinebasis Parera

[Afdeling Assen](#)

Maandag 30 maart 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Brammert, Johan Friso Kazerne, Balkenweg 3 te Assen

[Afdeling Amsterdam](#)

Dinsdag 31 maart 2015

Aanvang: 19.00 uur

Plaats: Vergaderruimte, Marinekazerne Amsterdam

[Afdeling Aruba](#)

Dinsdag 31 maart 2015

Aanvang 13.30 uur

Plaats: Bedrijfsrestaurant Marinierskazerne Savaneta

[Afdeling Eindhoven](#)

Woensdag 1 april 2015

Aanvang 19.00 uur

Plaats: Echos Home "De Vrijheid", Eindhovensedijk 33, Oirschot

[Afdeling Den Haag](#)

Donderdag 2 april 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Gebouw VBM, Ametisthorst 20, Den Haag

[Afdeling Limburg](#)

Woensdag 8 april 2015

Aanvang 20.00 uur

Plaats: Brasserie MINLI Strijthagen BV, Einsteinstraat 5, 6372 BW, Landgraaf

[Afdeling Apeldoorn](#)

Donderdag 9 april 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Echos Home "De Landing", Deelenweg 28, Schaarsbergen

[Afdeling Zeeland](#)

Maandag 13 april 2015

Aanvang 20.00 uur

Plaats: Marinekazerne Vlissingen

[Afdeling Volkel/De Peel](#)

Dinsdag 14 april 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Ujes Hofke, Pres. Kennedylaan 22, Uden

[Afdeling Den Helder](#)

Dinsdag 14 april 2015

Aanvang 20.00 uur

Plaats: VBM, Havengebouw kamer 4-12, Nieuwediep 33, Den Helder

[Afdeling Twente/Eibergen](#)

Woensdag 15 april 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Kloostermanzaal Kamp Holterhoek, Zwillbroekseweg 46, Eibergen

[Afdeling Rotterdam](#)

Donderdag 16 april 2015

Aanvang 14.30 uur

Plaats: Echos Home "Het Anker" Van Ghentkazerne, Rotterdam

[Afdeling Doorn](#)

Donderdag 16 april 2015

Aanvang 10.00 uur

Plaats: VBH-kazerne, Gouden Bal, Oude Arnhemse Bovenweg 1D, Doorn

[Afdeling West Brabant](#)

Maandag 20 april 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Trip van Zoudtlandt kazerne, Onder de toren, De la Reijweg 95, Breda

[Afdeling België](#)

Dinsdag 21 april 2015

Aanvang 18.00 uur

Plaats: SHAPE-club, België

[Afdeling Zwolle](#)

Dinsdag 21 april 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Gebouw 150 Tonnetkazerne, Eperweg 141, 't Harde

[Afdeling Friesland](#)

Donderdag 23 april 2015

Aanvang 19.00 uur

Plaats: M.F.C., It Maskelyn, Easteromwei 5, Hurdegaryp

[Afdeling Valkenburg](#)

Dinsdag 28 april 2015

Aanvang 20.00 uur (zaal open 19.30 uur)

Plaats: Hotel Wassenaar, Katwijkseweg 33, Wassenaar

[Afdeling Amersfoort/Utrecht](#)

Dinsdag 28 april 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: Sporthal Rustenburg, Fürglerplein 3, Amersfoort

[Afdeling Duitsland](#)

Woensdag 29 april 2015

Aanvang 19.30 uur

Plaats: NSE gebouw te Ramstein

Voorlichtingsbijeenkomsten

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel VBM en BBTV legt het resultaat van de onderhandelingen aan u ter beoordeling voor.

In de periode van 20 maart 2015 tot en met 3 april 2015 organiseert de bond speciale ledenbijeenkomsten in het land om het onderhandelaarsresultaat met u te bespreken.

N.B. Ook op de afdelingsvergaderingen in deze periode komt het onderhandelingsresultaat aan de orde!

<p>20 maart 2015</p> <p>Woensdrecht Vliegbasis Woensdrecht Basis Informatie- centrum Kooiweg 40 4631 SZ Hoogerheide</p> <p>Aanvang 10.00 uur</p>	<p>23 maart 2015</p> <p>Havelte ECHOS Home "Het Bakken" Joh. Postweg 5 7973 JB Darp</p> <p>Aanvang 19.30 uur</p> <p>(eerst voorlichting, daarna afdelings- vergadering)</p>	<p>25 maart 2015</p> <p>Den Helder Recreatiecentrum De Witte Raaf Nieuwe Haven Den Helder</p> <p>Aanvang 15.00 uur</p>	<p>25 maart 2015</p> <p>Curaçao Gouden Bal Marinebasis Parera</p> <p>Aanvang 19.00 uur</p> <p>(eerst voorlichting, daarna afdelings- vergadering)</p>
<p>31 maart 2015</p> <p>Aruba Bedrijfsrestaurant Marinierskazerne Savaneta</p> <p>Aanvang 13.30 uur</p> <p>(eerst voorlichting, daarna afdelings- vergadering)</p>	<p>1 april 2015</p> <p>Oirschot ECHOS Home "De Vrijheid" Eindhovensedijk 33 5688 GN Oirschot</p> <p>Aanvang 19.00 uur</p> <p>(eerst voorlichting, daarna afdelings- vergadering)</p>	<p>2 april 2015</p> <p>Den Haag VBM-gebouw Ametisthorst 20 2592 HN Den Haag</p> <p>Aanvang 19.30 uur</p> <p>(eerst voorlichting, daarna afdelings- vergadering)</p>	<p>3 april 2015</p> <p>Amersfoort Bernhardkazerne Vergaderzaal A/202 Barchman Wuytiers- laan 198 3818 LN Amersfoort</p> <p>Aanvang 10.00 uur</p>

Procedure

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



De VBM-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.

Geldigheid referendum:

meer dan 5% van de leden (bijna 1100 leden) moet stemmen en het verschil tussen vóór en tegenstemmers moet minimaal 20% zijn.

Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan zal het algemeen bestuur per afdeling één afgevaardigde 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 maart en april zijn niet bedoeld om de leden te laten stemmen maar om het onderhandelingsresultaat toe te lichten. Het is wel mogelijk om bij die bijeenkomsten uw stembrief in te leveren.

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 door het insturen/inleveren van uw stembrief.

De stemming start op 14 maart 2015 om 10.00 uur Nederlandse tijd en sluit op 10 april 2015 om 17.00 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 stembrieven of verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.

Wilt u inhoudelijk reageren op het resultaat van de onderhandelingen?

Stuur dan uw reactie per e-mail (CAO2015@mijnvbm.nl) of per post (VBM, CAO2015, Antwoordnummer 93233, 2509 WB Den Haag).