

## Vragen en antwoorden arbeidsvoorwaardenresultaat

**Na het, op 12 oktober, bereiken van het onderhandelaarsresultaat hebben veel defensiemedewerkers vragen hierover. De eerste veel gestelde vragen proberen wij hieronder te beantwoorden. Na de informatiebijeenkomsten in het land zal de MARVER met een uitgebreidere Q&A komen.**

Aan de antwoorden op onderstaande vragen kunnen nog geen rechten worden ontleend. Dit komt onder meer doordat de afspraken uit het arbeidsvoorwaardenresultaat moeten worden uitgewerkt in regelgeving (zoals BARD, AMAR enzovoorts).

In het arbeidsvoorwaardenresultaat zijn afspraken gemaakt over een nieuwe diensteinderegeling en het pensioenstelsel voor militairen. Als de wijzigingen ertoe leiden dat mensen persoonlijk in de problemen komen, zullen wij onze leden individueel ondersteunen en met de werkgever specifieke afspraken proberen te maken waarbij naar redelijkheid en billijkheid wordt geoordeeld over het individuele geval.

### **Wat is nu de status van het resultaat?**

Op dit moment ligt er een onderhandelingsresultaat, afgesproken tussen de onderhandelaars van alle defensiebonden en de werkgever. De defensiebonden krijgen nu de tijd om het resultaat voor te leggen aan de leden. Nadat de leden zijn geïnformeerd tijdens gezamenlijke informatiebijeenkomsten van de Centrales van Overheidspersoneel, zullen alle bonden nog hun eigen achterban raadpleging houden. Daarna kunnen de bonden het resultaat bekrachtigen of alsnog afwijzen. Het arbeidsvoorwaardenakkoord treedt pas in werking als Defensie en de defensiebonden hun handtekeningen hebben gezet. Dat is mogelijk als tenminste twee centrales in het overleg het onderhandelaarsresultaat bekrachtigen.

## Loonsverhoging

### **1. Wordt de loonsverhoging van 2,5% per 1-1-2017 ook doorberekend in het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering?**

De loonsverhoging van 2,5% gaat met terugwerkende kracht in vanaf 1 januari 2017. Deze wordt nabetaald over het jaarsalaris (inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering) van 2017.

### **2. Wanneer worden de loonsverhogingen van 2,5% en 1,5% uitgekeerd?**

Als het resultaat wordt omgezet naar een akkoord binnen het huidige tijdspad zal de loonsverhoging van 2,5% worden uitgekeerd bij de salarisverwerking van december 2017. De loonsverhoging van 1,5% per 1-1-2018 maakt vanaf januari 2018 iedere maand deel uit van het salaris.

### **3. Wanneer worden éénmalige uitkeringen van 1% en 0,5% uitgekeerd?**

Als het resultaat wordt omgezet naar een akkoord binnen het huidige tijdspad zal de éénmalige uitkering van 1% worden uitgekeerd bij de salarisverwerking van december 2017. De éénmalige uitkering van 0,5% zal worden uitgekeerd bij de salarisverwerking van januari 2018.

### **4. Zijn de éénmalige uitkeringen van 1% in december 2017 en 0,5% in januari 2018 gebaseerd op het jaarsalaris of het maandsalaris?**

Het jaarsalaris is de basis voor de eenmalige uitkeringen van 1% in december 2017 en 0,5% in januari 2018.

**5. Ik heb gedurende 2017 de dienst verlaten (bijvoorbeeld naar een andere werkgever of UGM). Heb ik dan ook recht op de loonsverhoging?**

De loonsverhoging van 2,5% over 2017 gaat met terugwerkende kracht in vanaf 1 januari 2017. Deze wordt naar rato ook uitgekeerd aan dienstverlaters.

**6. Ik heb gedurende 2017 de dienst verlaten (bijvoorbeeld naar een andere werkgever of UGM). Heb ik dan ook recht op de eenmalige uitkering?**

De éénmalige uitkering van 1% over 2017 wordt ook uitgekeerd aan dienstverlaters. In het geval van UGM wordt de uitkering berekend over het deel dat men nog werkzaam was bij Defensie en het deel dat men met UGM was.

## **Flexibel personeelssysteem**

**7. Hoe wordt het vrijwillig vertrek uit FPS fase 3 gestimuleerd?**

Bepaalde groepen personeel kunnen gebruik maken van een set van stimulerende maatregelen, zodat zij gemakkelijker een andere baan kunnen vinden buiten defensie. Welke groepen dit zijn wordt verder uitgewerkt zodra de leden van de bonden akkoord gaan met het onderhandelingsresultaat.

**8. Welke functies komen in aanmerking voor de vertrekregeling voor militairen in FPS fase 3?**

Welke groepen personeel dit zijn wordt verder uitgewerkt zodra de leden van de bonden akkoord gaan met het onderhandelingsresultaat. Defensie en de bonden stellen in overleg het te gebruiken instrument en de groepen personeel vast voor wie het wenselijk is om vrijwillig vertrek te stimuleren (dit zijn niet automatisch de knelpuntcategorieën zoals nu vastgesteld voor het SBK 2012).

**9. Wat houdt de behoudpremie voor militairen in FPS fase 2 in?**

Op dit moment besluiten veel fase 2 militairen defensie al te verlaten nog voordat het doorstroombesluit is genomen of direct nadat een negatief doorstroombesluit is ontvangen. De behoudpremie heeft als doel om militairen in fase 2 te stimuleren om langer bij Defensie te blijven werken. Dit is een nieuw instrument en dus niet te verwarren met de bindingspremie.

## **Nieuwe diensteinderegeling (nDER)**

**10. Wat houdt de nieuwe diensteinderegeling in?**

De nieuwe diensteinderegeling houdt in dat de ontslagleeftijd voor militairen wordt gekoppeld aan de AOW-leeftijd. Militairen gaan daardoor met leeftijdsontslag 5 jaar voor de op dat moment voor hen individueel geldende AOW-leeftijd. De militair heeft hierdoor in de nieuwe diensteinderegeling geen AOW-gat meer.

**11. Wat is het verschil tussen de huidige en de nieuwe diensteinderegeling?**

In de nieuwe diensteinderegeling is er een hogere ontslagleeftijd, namelijk vijf jaar vóór de AOW-datum, gaat het pensioen in op de AOW-datum in plaats van met 65 jaar en is er daardoor geen AOW-gat.

**12. Voor wie geldt de nieuwe diensteinderegeling?**

De nieuwe diensteinderegeling is van toepassing op alle militairen die op of vanaf 1 januari 2017 in FPS fase 3 zitten of terecht komen.

**13. Ik val onder AMAR 39a. Waarom ga ik 'automatisch' over naar de nieuwe diensteinderegeling en moet ik ervoor kiezen om terug te gaan naar de oude diensteinderegeling?**

Het uitgangspunt is dat alle militairen overgaan naar de nieuwe diensteinderegeling. De militair die valt onder het overgangsrecht kan terug naar de 'oude' regeling. Dat betekent dat men dan kiest voor de oorspronkelijke ontslagleeftijd, dat het pensioen ingaat op 65 jaar, en gebruik maakt van de AOW-gat compensatie.

**14. Ik ben militair en val onder het overgangsrecht. Ik wil in de nieuwe diensteinderegeling blijven. Hierdoor werk ik langer en heb ik geen AOW-gat. Heeft dit ook effect op mijn pensioenopbouw?**

Ja, je blijft langer doorwerken en bouwt daardoor extra pensioen op.

**15. Heeft het feit dat ik langer doorwerk naast een hogere pensioenopbouw nog meer gevolgen voor mijn pensioenuitkering?**

Als je langer doorwerkt en later met pensioen gaat wordt de periode waarover je jouw pensioen opneemt korter. Het gevolg daarvan is een hogere pensioenuitkering.

**16. Hoeveel hoger valt mijn pensioen door een hogere opbouw en hogere uitkering per jaar uit als ik langer doorwerk?**

Een exact antwoordt hierop is niet te geven, maar de vuistregel op dit moment is dat men voor ieder jaar langer doorwerken ongeveer 7% meer pensioen per jaar ontvangt.

**17. Wat houdt het overgangsrecht bij de nieuwe diensteinderegeling in en voor wie geldt het?**

Het uitgangspunt is dat alle militairen overgaan naar de nieuwe diensteinderegeling. Voor een paar categorieën militairen bestaat de mogelijkheid te opteren voor de nu bestaande regeling, als zij dienen tot vijf jaar voor de geldende AOW-leeftijd te bezwaarlijk vinden. Dat zijn:

- Alle militairen die vallen onder de overgangsbepaling leeftijdsontslag van artikel 39a AMAR;
- Alle militairen geboren in de jaren 1963 t/m 1969
- Militairen van CZSK beneden de rang van LTZ1 die geboren zijn in 1975 of 1976 mits zij vóór 1 januari 2017 waren aangesteld bij het beroepspersoneel

Daarnaast kunnen militairen die onder artikel 39a vallen en die volgens de nieuwe diensteinderegeling vier jaar of meer, langer zouden moeten dienen dan volgens de huidige regeling, er voor kiezen om vier jaar na de huidige ontslagdatum met leeftijdsontslag te gaan

**18. Hoe en wanneer moet ik aangeven dat ik (alsnog) kies voor de huidige diensteinderegeling?**

Er is tussen de bonden en de werkgever nog geen harde datum afgesproken, maar op dit moment wordt er door de werkgever vanuit gegaan dat je uiterlijk op 1 april 2018 moet laten weten of je ervoor kiest om terug te gaan naar de huidige diensteinderegeling. Heeft de werkgever op de keuzedatum jouw keuze niet ontvangen dan gaat de werkgever er van uit dat je kiest voor de nieuwe diensteinderegeling. Nadere informatie over de wijze waarop deze keuze bekend gesteld moet worden, volgt zo snel mogelijk als er sprake is van een akkoord.

**19. Blijven de oude inverdienmogelijkheden en aanspraken in de nieuwe diensteinderegeling bestaan?**

Ja, de huidige mogelijkheden om in te verdienen blijven ook in de nieuwe diensteinderegeling bestaan. De aanspraken die door jou opgebouwd zijn onder de huidige diensteinderegeling worden meegenomen naar de nieuwe diensteinderegeling.

## **20. Wat houdt de verruimde inverdienmogelijkheid in?**

Vanaf 1 januari 2017 wordt over alle periodes waarbij de Arbeidstijdenwet voor ten minste zeven aaneengesloten dagen buiten werking is gesteld inverdiend op de ontslagleeftijd. Dat betekent bijvoorbeeld dat activiteiten als varen, vliegen, en oefenen ook tot 'inverdiëntijd' kunnen leiden. De helft van de periode wordt vervolgens inverdiend. Voor deze inverdienmogelijkheid geldt geen maximum.

## **21. Gelden de verruimde inverdienmogelijkheden ook voor de mensen van de overgangsregeling die kiezen voor de oude diensteinderegeling?**

Nee, als je ervoor kiest om terug te gaan naar de huidige diensteinderegeling blijven alleen de huidige aanspraken en afspraken over het inverdiene daarvoor van kracht waaronder het maximum van 2 jaar.

## **22. Wat houdt de 4=4 maatregel in?**

De 4=4 maatregel geldt alleen voor militairen die vallen onder artikel 39a van het AMAR én voor wie in de nieuwe diensteinderegeling de datum van leeftijdsontslag 4 of meer dan 4 jaar is verwijderd van de huidige ontslagleeftijd. Militairen die hieronder vallen en waarbij de nieuwe ontslagleeftijd bijvoorbeeld 5 of 6 jaar opschuift, kunnen hiervoor kiezen. Zij vallen dan onder de nieuwe diensteinderegeling, maar beperken het langer doorwerken tot 4 jaar. Inverdiene is in deze variant niet mogelijk.

## **23. Hoe en wanneer moet ik aangeven dat ik binnen de nieuwe diensteinderegeling kies voor de 4=4 regel?**

Er is tussen de bonden en de werkgever nog geen harde datum afgesproken, maar op dit moment wordt er door de werkgever vanuit gegaan dat je uiterlijk op 1 april 2018 de werkgever moet laten weten of je kiest voor de 4=4 regel. Heeft de werkgever op de keuzedatum jouw keuze niet ontvangen dan gaat de werkgever er van uit dat je kiest voor de ontslagleeftijd die hoort bij de nieuwe diensteinderegeling. Je krijgt nog nadere informatie over de wijze waarop u uw keuze bekend moet maken.

## **24. Kan ik een gesprek aanvragen om mijn persoonlijke situatie te bespreken en zo ja, bij/met wie?**

Je dient in eerste instantie een gesprek aan te vragen bij de werkgever met uw P&O-adviseur/commandant. Indien dit gesprek voor jou onvoldoende duidelijkheid biedt of je het met de uitleg van uw P&O adviseur/commandant niet eens bent kun je uiteraard ook altijd contact opnemen met de MARVER.

## **25. Ik maak nu gebruik van de voorziening Tijdelijk Langer Doorwerken. Als ik alsnog kies voor de huidige diensteinderegeling, wanneer ga ik dan met ontslag?**

Er is tussen de bonden en de werkgever nog geen harde datum afgesproken, maar op dit moment wordt er door de werkgever vanuit gegaan dat je uiterlijk op 1 april 2018 de werkgever moet laten weten of je kiest voor de nieuwe diensteinderegeling. Als je er voor kiest om gebruik te maken van de huidige diensteinderegeling gaat u alsnog met UGM.

## **26. Ik dien op dit moment na. Kan ik ook kiezen voor de nieuwe diensteinderegeling?**

Het recht op nadiene was de afgelopen jaren formeel opgeschort. Sommige militairen hebben toch van Defensie op basis van de oude regelgeving de mogelijkheid gekregen om na te diene. Dat nadienbesluit blijft geldig. Je kunt dus door blijven werken tot het einde van de daarin afgesproken periode (maximaal 2 jaar na oorspronkelijke ontslagleeftijd). Daarna ga je met UGM. Je kunt niet kiezen voor de nieuwe diensteinderegeling.

## Pensioenstelselwijziging

### **27. Wat gebeurt er met het al opgebouwde pensioen (onder de eindloonregeling) als Defensie een nieuwe pensioenregeling voor militairen krijgt?**

Als Defensie een nieuwe pensioenregeling voor militairen krijgt, blijft het pensioen dat je reeds hebt opgebouwd onder de eindloonregeling gewoon in stand. Je gaat pensioen opbouwen volgens de nieuwe systematiek vanaf het moment dat de nieuwe pensioenregeling ingaat. Hoe er met het onder de eindloonregeling opgebouwde pensioen zal worden omgegaan (bijvoorbeeld het opnemen in de nieuwe regeling of het eindloon fixeren) zal onderdeel zijn van de onderhandelingen over de nieuwe regeling tussen de bonden en de werkgever.

### **28. Wat betekent de overgangsregeling in 2018 voor de maandelijkse pensioenpremie van militairen?**

Voor de pensioenregeling in 2018 wordt de premie gehanteerd die bij de eindloonregeling hoort. Hetzelfde geldt voor premiestijgingen. ABP moet de pensioenpremie voor 2018 nog vaststellen.

### **29. Waarom moet de huidige pensioenregeling van militairen eigenlijk gewijzigd worden?**

De eindloonregeling (de huidige pensioenregeling) is mede vanwege de aanpassingen die door veranderende wet- en regelgeving iedere keer gemaakt moeten worden steeds minder goed uitvoerbaar geworden. Daarnaast staat ook het pensioenresultaat van de eindloonregeling door de wettelijke aanpassingen van de afgelopen jaren al een tijd lang onder druk. Een gevolg van die wettelijke maatregelen is dat veel militairen over een steeds kleiner deel van hun salaris pensioen op kunnen bouwen.

## Cafetariamodel

### **30. Blijft binnen het cafetariamodel naast de nieuwe fiets- en pc-regeling de mogelijkheid bestaan om de eindejaarsuitkering uit te ruilen tegen woon- werkverkeer?**

Ja. De mogelijkheid blijft bestaan om de belaste eindejaarsuitkering uit te ruilen voor een onbelaste aanvullende kilometervergoeding voor woon-werkverkeer met eigen vervoer. De fiets- en pc-regeling is een uitbreiding van de mogelijkheden. Vanaf 1 januari 2018 kun je ervoor kiezen om maximaal €750 van jouw belaste salaris of je vakantie-uitkering uit te ruilen voor een onbelast bedrag voor een fiets en/of PC. Dit betekent dat je over het uitgeruilde bedrag geen belasting hoeft te betalen.

## Huisvesting en voeding

### **31. Wat wordt bedoeld met een tegemoetkoming “daadwerkelijk gebruik” van voeding?**

“Daadwerkelijk gebruik” betekent dat voeding wordt genuttigd op (in beginsel) de plaats van tewerkstelling. Er vindt verrekening plaats bij verlof, roostervrije dagen, ziekte of thuiswerken. Je hoeft niet in een kantine van PARESTO of een andere defensiecateraar te eten om voor de tegemoetkoming in aanmerking te komen. Er hoeven ook geen bonnen te worden overlegd.

## Burgerpersoneel

### **32. Ik zie in het resultaat weinig tekst over burgermedewerkers. Komt er ook nog iets op papier voor de burgerambtenaar?**

Dit arbeidsvoorwaardenresultaat is er voor militaire en burgerambtenaren. De afspraken die (ook) voor burgerambtenaren gelden gaan over de loonontwikkeling, de oprichting van een employabilityorganisatie, de ontslagleeftijd van burgerambtenaren, het cafetariamodel, levensfasebewust personeelsbeleid en extra beslaglegging.

### **33. Mag burgerpersoneel ook gebruik maken van de huisvesting- en voedingsregeling?**

Burgerambtenaren hebben niet dezelfde aanspraken op huisvesting en tegemoetkoming in voedingskosten als militairen. Voor burgerambtenaren bestaan deze aanspraken op huisvesting en tegemoetkoming in voedingskosten momenteel alleen in bijzondere gevallen. Het is de bedoeling om in de nieuwe regeling ook aanspraken over huisvesting en voeding voor burgerambtenaren op te nemen.