

# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

mei 2017 | nummer 3

GOV|MHB  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



## INHOUD

### Waardering

door Marc de Natris

**Onlangs las ik in de krant dat de leraren van het basisonderwijs in september aanstaande de boel plat gaan leggen als zij de mening zijn toegedaan dat het nieuwe kabinet hun arbeidsvoorwaarden niet aanzienlijk heeft verbeterd. Een duidelijk signaal van de leraren en op deze wijze leggen zij druk op het formatieproces dat thans gaande is. De afgelopen jaren heeft de Politie regelmatig actie gevoerd. Het actievoeren heeft het politiepersoneel geen windeieren gelegd als men inzoomt op de loonontwikkeling, van de afgelopen 10 jaar.**

**M**ilitairen mogen vanuit hun bijzondere positie niet staken. Daarnaast zit actievoeren bij het defensiepersoneel over het algemeen niet in de genen. Het past niet goed bij onze *can do* mentaliteit en onze onderlinge kameraadschap. Kameraadschap en verbondenheid van hoog tot laag. Vanuit deze verbondenheid hebben de operationele commandanten de afgelopen maanden een duidelijk signaal afgegeven: er moet wat gebeuren aan de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel. Ik constateer dat dit signaal tot op heden niet in het Haagse wordt opgepikt. Dit laatst vind ik bijzonder daar het tijd wordt dat het defensiepersoneel loon naar werken krijgt. Ik kan me niet voorstellen dat de signalen die ik uit het veld ontvang niet eveneens in het Haagse worden geuit dan wel niet bekend zijn.

Enkele voorbeelden: soldaten op oefening in Polen komen tot de verbijsterende conclusie dat zij een oefentoelage van 35 euro netto ontvangen voor hun 24/7 inzet op een zaterdag/zondag. Dit terwijl zij van maandag tot met vrijdag eveneens 24/7 zijn ingezet. 35 euro voor de extra inzet is minder dan een vakkenvuller bij de Albert Hein verdient. Een commandant van een schip constateert dat hij ongeveer 30 euro netto vaartoelage per dag ontvangt voor het van huis zijn en het 24/7 paraat zijn.

Op de ProDef-site staat een artikel Op missie naar Mali voor weinig extra s dan minimumloon en een gratis maaltijd. De beloning voor werkzaamheden die onder moeilijke omstandigheden worden verricht. In mijn weblog Werken en niet meer verdienen dan de inkomensarmoedegrens van 13 februari jl. blijkt dat het basissalaris van een groot deel van de militairen onder of rond de CBS armoede inkomensgrens ligt. Deze grens lag in 2015 op 1930 euro netto voor een echtpaar met twee kinderen. Allemaal voorbeelden dat loon naar werken bij Defensie een rekbaar begrip is.

Op 18 april jl. hebben de Centrales van Overheidspersoneel gereageerd op het nieuwe arbeidsvoorwaarden bod dat Defensie het personeel heeft geboden. Een bod dat ik niet kan plaatsen bij de bovenstaande signalen vanuit het veld. Echter, het gaat niet om mijn perceptie maar om uw perceptie. De GOV/MHB zal u daarom vragen wat u er van vindt. Immers, wij vertegenwoordigen u en u heeft het laatste woord.

- 1 Waardering
- 2 Defensiepersoneel en de formatie.
- 3 Eindbod niet goed voor defensie en haar personeel
- 4
- 5 Informatiebijeenkomsten  
Personeel in actie
- 6 Er gaan gelukkig ook dingen beter bij Defensie.
- 7 Partnerpensioenen na scheiding
- 8
- 9 EN VERDER
- 8 Stand van zaken AOW-gat
- 9 Oefentoelage  
Zitting UGM-AOW-gat zaak in hoger beroep
- 10 Over Defensie
- 12 Column Juridische Zaken

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (GOV|MHB). Het bulletin verschijnt 8 keer per jaar.



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:  
Wassenaarseweg 2  
2596 CH Den Haag  
070-3839504  
www.prodef.nl  
info@prodef.nl  
(secretariaat/administratie)  
secretaris@prodef.nl  
(redactie ProDef bulletin)

#### Redactie

ing. M.E.M. de Natris (hoofdredacteur),  
Drs. M.A.M. Weusthuis, R. Blik, T. Kofman,  
N. van Woensel, R. Groen (eindredacteur)

#### Aan dit nummer werkten mee:

drs. R.W. Mannak (correcties), B. Blonk,  
P. van Maurik, Marc van der Burgh en  
J.L.R.M. Vermeulen, Ren Pieters.

#### Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

#### Drukwerk

épos|Press, Postbus 1070, 8001 BB Zwolle

#### Advertenties

070-3839504

#### © ProDef bulletin

Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de teksten in dit bulletin.

#### Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van de GOV|MHB: 070-3839504 of info@prodef.nl

#### Juridisch advies

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvraag via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coördinator.ib@prodef.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:

mr. B. Blonk  
070-3839504  
bert.blonk@prodef.nl

#### Kopij

Kopij voor nummer 4 van het ProDef bulletin dient voor 5 juni 2017 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

# Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

## Defensiepersoneel en de formatie

**Elk jaar krijgen wij op Prinsjesdag weer de erkenning van onze politieke bazen voor de inspanningen die door het Defensiepersoneel zijn geleverd. Geroemd worden de loyaliteit, inzet en de bereidheid om risico's te nemen in het belang van Nederland en de Nederlanders.**

**B**innen de defensieorganisatie is het zonder enige twijfel duidelijk dat, in de afgelopen jaren, het personeel, met zijn *can do* mentaliteit, de diverse reorganisaties mogelijk heeft gemaakt. Er is geen enkel departement te vinden dat zo loyaal de opdracht om te bezuinigen heeft uitgevoerd. Systemen zijn stilgelegd en defensieambtenaren hebben verplicht en gedwongen de organisatie moeten verlaten. Dit in tegenstelling tot andere departementen waar geen enkele ambtenaar gedwongen is ontslagen, zij krijgen gewoon een andere functie aangeboden.

Wat de positie van het defensiepersoneel nog meer heeft bemoeilijkt, is, dat men jaar in jaar uit van de ene reorganisatie in de andere terecht is gekomen, kabinet op kabinet. Dit heeft er voor gezorgd dat er geen rust meer is in de organisatie. Functionaliteiten zijn door steeds ingrijpendere bezuinigingen, telkens op een andere plek gelegd, waardoor er iedere keer weer nieuwe netwerken moesten worden opgebouwd. De vele reorganisaties hebben bovendien geleid tot een te ver doorgevoerde centralisatie van alle ondersteunende diensten. Bezuinigen was de doelstelling en zeker niet ontzorgen. Waar een commandant eerst zelf over zijn middelen kon beschikken, zijn deze nu veelal op afstand geplaatst en moeten dus steeds worden aangevraagd. Het gevolg is een eindeloze bureaucratie, waarbij bovendien de mandaten voor inzet van deze schaarse middelen, bij de ondersteunende diensten zijn gelegd. Het primaire proces is ondersteuner geworden, de wereld op zijn kop.

De hamvraag is dan: wie heeft al deze gaten dichtgelopen? Wie heeft al deze veranderingen mogelijk gemaakt? Wie heeft de flexibiliteit gehad om al deze bezuinigingen en reorganisaties uit te voeren? Hier is naar onze mening maar één antwoord op: de *can-do* mentaliteit en de inzet van het defensiepersoneel.

Uit een, door de GOV|MHB gemaakte vergelijking tussen de loonontwikkeling in de afgelopen 10 jaar bij de Rijksoverheid, Politie en Defensie blijkt dat Defensie er bekaaid vanaf komt. En de arbeidsvoorwaardelijke gifbeker is zeker nog niet geleegd. In de Haagse wandelgangen blijft het waanidee de ronde doen dat Defensie goudgerande arbeidsvoorwaarden heeft. Alleen ik kan ze niet vinden. De waarde van de Bijzondere Positie hebben wij weerspiegeld gezien in de discussie over het AOW-gat. De onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden lopen al bijna twee jaar, dat is echt niet omdat het zo gemakkelijk gaat. En er komen nog grote problemen over het pensioendossier. De oefen- en vaartoelage is een fooi en voor de huidige uitzendtoelage wil alleen defensiepersoneel zijn leven in de waagschaal stellen. Daarnaast wil onze werkgever nog verder bezuinigen op reiskosten en voeding. Goudgerand, in tegendeel.

Ik hoor in het kader van de formatie berichten over het herstellen van Combat Support en Combat Service Support. Ik hoor ook over het ophogen van de investeringsquote om ons huidige materieel te kunnen vervangen. Ik lees de weblog van de CDS, waarin deze een sergeant vertelt dat hij eindelijk weer kan oefenen en kan schieten. Ik hoor verhalen over mogelijke uitbreidingen. Maar ik mis het invoelingsvermogen in de arbeidsvoorwaardelijke problematiek. Ik hoor veel over techniek, adaptief, agile, flexibiliteit, munitie, schepen en vliegtuigen. Maar weinig over het personeel dat deze organisatie al die jaren, tegen de heersende windrichting in, vaak zelfs tegen de storm in, op koers heeft gehouden. Dat invoelingsvermogen voor dit personeel mis ik.

Het defensiepersoneel verdient deze waardering. Geen mooie woorden, daar zijn wij wel klaar mee. Besteed eens aandacht aan je belangrijkste kapitaal. En diegenen die denken dat wij goudgerande arbeidsvoorwaarden hebben, die zijn echt de weg kwijt.

# Arbeidsvoorwaarden

door Niels van Woensel



## Eindbod niet goed voor Defensie en haar personeel

**Op uitnodiging van de minister zijn de Centrales van Overheidspersoneel (hierna Centrales) en Defensie op 27 maart jl. bijeen gekomen voor een vergadering van het Sectoroverleg Defensie (SOD). Tijdens deze vergadering gaf de minister van Defensie aan dat zij ten opzichte van het voorgaande SOD een verbeterd bod zou doen. Het bod is tijdens de vergadering in een gesloten envelop aangeboden. Een bijzondere en ongebruikelijke procedure aangezien de Centrales zich op deze wijze niet hebben kunnen voorbereiden op dit bod. Vervolgens verzocht de minister de Centrales haar voorstel te bestuderen en op een later moment een appreciatie te geven. Waarna de vergadering werd geschorst.**



**O**p 18 april jl. hebben de Centrales tijdens het vervolg van de geschorste SOD-vergadering een gezamenlijke appreciatie over het voorstel uitgesproken. De uitgangspunten voor de appreciatie waren de mate waarin de minister in haar eindbod tegemoetkomt aan de door de Centrales gestelde minimale ondergrenzen op de drie belangrijke hoofdthema's (doorontwikkeling van het FPS, het loonbod en de overgangsregeling naar de nieuwe diensteinderegeling) en de mate waarin het voorstel bijdraagt aan loopbaanperspectief voor de militairen. Op basis van deze twee uitgangspunten heeft de GOV|MHB in de appreciatie duidelijk aangegeven dat bij het eindbod van de minister er op geen enkele wijze sprake is van een verbeterd bod. Sterker, de samenhang tussen verbeteringen en verslechtingen maakt het totale eindbod niet beter maar slechter dan voorheen omdat er naast de eerder genoemde drie punten er een belangrijk pijnpunt is bijgekomen.

#### Het loonbod

Als we inzoomen op de drie hoofdthema's en de door ons geformuleerde ondergrenzen dan heeft Defensie in haar voorstel met betrekking tot het loonbod een beweging in de richting van n van de ondergrenzen gemaakt. Het primaire loonbod is verhoogd naar 2%. Dit betekent echter voor een groot deel van de militairen, en nagenoeg alle officieren, dat er nog steeds sprake is van een netto inkomensachteruitgang in 2017. Dit vanwege de significante verhoging van de pensioenpremie die per 1 januari 2017 van kracht is geworden. Daarnaast stelde Defensie als randvoorwaarde van het eindbod dat de Centrales instemmen met een versobering van bestaande arbeidsvoorwaarden op het gebied van de Regeling Huisvesting en Voeding.

#### Doorontwikkeling FPS

Met betrekking tot de doorontwikkeling van het FPS is nog duidelijker als voorheen dat er geen sprake is van een doorgroei van

de employabilityaanspraak doordat in het nieuwe voorstel van de minister het opleidingsbudget na 16 jaar in dienst stopt met doorgroeien. Daarmee komt de minister niet alleen de afspraken uit het Eerste Deelakkoord niet na maar gaat zij ook in tegen het kabinetsbeleid dat juist insteekt op een leven lang leren. Daarnaast zijn de mogelijkheden om de employabilityaanspraak aan te wenden voor een opleiding beperkt tot 10 jaar na de maximale doorlooptijd in rang, waardoor voor een groot deel van het personeel in fase 3 deze keuze niet meer tot de mogelijkheid behoort. Dit terwijl deze groep militairen nog zeker 20 jaar in dienst zullen zijn bij Defensie. Een tweede carrière wordt op deze wijze bijna onmogelijk gemaakt. Het persoonlijk ontwikkelen voor een andere loopbaan binnen of buiten Defensie is daarmee voor deze groep niet mogelijk uit de employabilityaanspraak. Ook de andere keuzemogelijkheid voor de aanspraak, namelijk het bruto laten uitkeren van de aanspraak, is alleen voor mili-



tairen met een negatief doorstroombesluit beschikbaar. Een stimuleringsinstrument moet deze mogelijkheid ook voor vastgestelde groepen beschikbaar maken, maar de vraag is of hiervoor voldoende (financiële) ruimte is in de toekomst. Meer mogelijkheden voor stimulering van vrijwillig vertrek, voor de bepaalde groepen in fase 3 die de doorstroom naar de doorgroei in fase 3 beperken, zal uiteindelijk tot een beter perspectief voor al het personeel moeten leiden. Dat jonge militairen weer het vooruitzicht op een vaste aanstelling krijgen en dat personeel met een vaste aanstelling weer kan doorgroeien.

### Overgangsbeleid Nieuwe Dienstenderegeling

Op het gebied van het overgangsbeleid bij de invoering van de nieuwe dienstenderegeling is er sprake van een bescheiden verbetering. In tegenstelling tot het eerdere bod, waarbij er sprake was dat elke militair ten minste meerdere jaren langer zou moeten dienen, is in het nieuwe voorstel sprake van een verhoging met ten minste anderhalf jaar. Bovendien gaat het overgangsbeleid in rap tempo naar AOW min 5 jaar (maximaal 5 jaargangen) waarbij voor CZSK-militairen de overgangsregeling is beperkt tot 2 jaar. Een fatsoenlijke overgangsregeling is niet alleen voor de militair als individu van belang, maar ook voor het loopbaanperspectief wat met deze overgangsregeling wordt bereikt. Op het moment dat de reguliere uitstroom de komende jaren aanzienlijk afneemt doordat militairen langer moeten doorwerken zal de verstopping in fase 3 van het FPS nog verder toenemen wat de doorstroom en doorgroei vanuit fase 2 negatief beïnvloed. Een element wat hier specifiek voor officieren nog negatief aan bijdraagt is het voorstel van de minister om de militairen met de rang van kapitein ter zee, kolonel of een hogere rang ontslag te verlenen op een individueel te bepalen moment tussen de AOW-leeftijd en AOW- 5 jaar. Een gemiddelde van AOW + 2,5 jaar dient hierbij in acht te worden genomen. Wat de GOV|MHB betreft een beperking van het, in het eerste deelakkoord afgesproken recht voor alle militairen, op AOW-5 jaar. Van de bijzondere positie militair blijft er voor deze officieren nagenoeg niets meer over. Het gevolg van deze onbegrijpelijke aanscherping is dat het carrière(loon)perspectief van jonge officieren nog verder wordt beperkt. Het gevolg van deze maatregelen zal zijn dat nog meer jonge officieren vrijwillig of gedwongen Defensie zullen verlaten.

### Pensioenregeling

Tijdens het SOD van 27 maart jl. kwam de minister met de mededeling dat zij versnelt een nieuwe pensioenregeling in samenhang

met een nieuw loongebouw wenste in te voeren. De samenhang tussen het aanpassen en het bezien van het loongebouw is een logische gedachte. Echter, de versnelling en de aankondiging dat de aanpassingen van het pensioenstelsel en het loongebouw tezamen budgettair neutraal moeten plaatsvinden was een koude douche. Een overgang naar een nieuw pensioenstelsel kan namelijk niet budgetneutraal geschieden. De minister wenst te aanzienlijke meerkosten op de militairen te verhalen. Dit zal leiden tot een lager pensioen en/of een lager loon. Na bestudering van het voorstel werd bovendien duidelijk dat Defensie per 1 januari 2018 de militaire eindloonregeling wil veranderen naar een, voor defensie specifieke, middelloonregeling. Het ambitieuze tijdpad van de minister is wat de GOV|MHB betreft niet reëel om op een verantwoorde wijze zowel een pensioenstelsel als een loongebouw te herzien. De GOV|MHB zal zich echter wel constructief opstellen in het nader onderzoeken van de mogelijkheden. Defensie was deze mening eerder ook toegedaan; in eerdere versies stond immers niet voor niets een tijdpad van meerdere jaren genoemd. Het heeft er alle schijn van dat de wens en druk vanuit het ABP om de complexiteit van de uitvoering van de militaire pensioenregeling terug te dringen de reden is waarom Defensie versnelt de eindloonregeling budgettair neutraal wenst in te willen voeren. Naast de al eerder omschreven breekpunten bevat het voorstel daarmee nog een extra verslechtering. Een nieuw breekpunt.

### Conclusie

De GOV|MHB constateert dat dit eindbod niet goed is voor Defensie en haar personeel. Nagenoeg alle officieren zullen in 2017 worden geconfronteerd met een salarisachteruitgang. Door het niet nakomen van de AOW- 5 afspraken uit het Eerste Deelakkoord voor kolonels en vlag- en opperofficieren wordt er in onze ogen een onacceptabele inbreuk gemaakt op de bijzondere positie militair. Wat wordt de volgende categorie waarvoor dit gaat gelden? De gevolgen van dit eindbod zullen het carrièreperspectief van jonge militairen nog verder beperken. Het gevolg zal zijn dat nog meer jongeren Defensie zullen verlaten. Voor Defensie zou het behouden van deze categorie juist een speerpunt moeten zijn! De GOV|MHB vraagt zich dan ook af wie namens Defensie onderhandelt met de Centrales: minister Hennis-Plasschaert of minister Dijsselbloem?

### Hoe verder?

De minister in het SOD van 18 april jl. had aangegeven dat ondanks onze appreciatie, er geen ruimte was om het voorstel

op een tweetal penwijzigingen na aan te passen. Om deze reden moest het voorstel van de minister als eindbod worden gezien. Door deze opstelling waren de Centrales genoodzaakt om aan te geven dat er dus geen sprake kon zijn van overeenstemming in de vorm van een arbeidsvoorwaardenresultaat. De Centrales hebben aangegeven dat zij het eindbod van de minister naar de achterban zullen brengen en op deze wijze een definitief oordeel te vormen. Voor de GOV|MHB en ODB betekent dit dat de leden geraadpleegd zullen worden. Dit zal geschieden door middel van het bezoeken van defensielocaties en/of via de geïmplementeerde communicatiekanalen de leden om hun oordeel vragen. Want ondanks het feit dat de GOV|MHB het eindbod met een negatief advies aan u voorlegt bepaalt u als lid of wij ermee instemmen of niet. Voor de meest actuele informatie over deze ledenraadpleging houdt u de website [www.prodef.nl](http://www.prodef.nl) in de gaten. Overigens zullen alle bonden gezamenlijk ook door het land gaan om een toelichting te geven over het eindbod van Defensie.



[www.defensiepersoneelinactie.nl](http://www.defensiepersoneelinactie.nl)

# Meer weten over het eindbod van defensie?

## Informatiebijeenkomsten

### Dinsdag 25 april

Oirschot Bioscoopzaal  
Utrecht Khk Waterliniezaal V05  
Schaarsbergen Bioscoop Oranjekazerne

10:00 uur  
10:00 uur  
14:00 uur

### Maandag 1 mei

'T Harde Barracuda-Zaal  
Doorn VBHKAZ

10:00 uur  
14:00 uur

### Dinsdag 2 mei

Leeuwarden Bedrijfsrest. Kantine Officieren

14:00 uur

### Woensdag 3 mei

Amersfoort Bernhardkazerne Q 109  
Den Haag Frederikkazerne Fk 137  
Gilze Rijen Multi Functionele Ruimte (Mfr) 3  
Stroe Generaal Kootkazerne Filmzaal

10:00 uur  
10:00 uur  
14:00 uur  
14:00 uur

### Maandag 8 mei

Den Helder Nieuwe haven Albatros

10:00 uur



@defpersia



defpersia







door Rene Bliek

## Er gaan gelukkig ook dingen beter bij Defensie

Op donderdag 23 maart jl. bracht de GOV|MHB samen met beleidsmedewerkers van de andere Centrales van Overheidspersoneel (CvO) een werkbezoek aan het Kleding- en Persoonsgebonden Uitrusting (KPU) Bedrijf. Het KPU-bedrijf is een van de drie ketenlogistieke bedrijven van de Defensie Materieel Organisatie (DMO) en levert o.a. kleding en persoonsgebonden uitrusting voor het defensiepersoneel.



Een goed gevoel voor een ieder: GEEN NEE HOEVEN TE VERKOPEN.

Tijdens dit werkbezoek viel de GOV|MHB een aantal dingen op: de motivatie van het personeel; het gevoel voor dienstverlening; het aanpassen van de bedrijfsvoering; de duurzaamheid; participatie en uitdagingen aan blijven gaan.

Allereerst de motivatie van het personeel werkzaam bij het KPU-bedrijf. Het KPU-bedrijf begrijpt heel goed dat zij er voor de klant is en dat de klant er niet is voor het KPU-bedrijf. De commandant zelf heeft zijn eerste 30 dagen gewoon op de werkvloer doorgebracht om te voelen en te begrijpen wat zijn medewerkers meemaken. Een frustratie was bijvoorbeeld het niet kunnen leveren van een onderdeel van het kledingpakket terwijl de klant voor je staat. Dit kwam in het verleden helaas veelvuldig voor.

Om er te kunnen zijn voor de klant moest de kwaliteit van de dienstverlening worden verhoogd. Om dit te kunnen realiseren is in overleg met de medezeggenschapscommissie (MC) de bedrijfsvoering aangepast en daardoor verbeterd. Tevens was het noodzakelijk om het budget van het KPU-bedrijf structureel te verhogen. Interne en externe krachten binnen de defensieorganisatie waren nodig om dit laatste te kunnen realiseren. Het budget van het KPU-bedrijf is sinds dit jaar structureel verhoogd van 32 naar 42 miljoen euro. In combinatie met de eerdergenoemde doorgevoerde verbeteringen in de bedrijfsvoering heeft dit inmiddels geleid tot een hogere leverbetrouwbaarheid (gemiddeld boven de 95%, 100% voor missies) en een lager aantal naleveringen. Klachten over de kwaliteit van de huidige kleding en persoonsgebonden uitrusting

worden daarnaast serieus onderzocht. De verwachting is dat met de instroom van de nieuwe gevechtscloeding, gevechtslaarzen en uitrusting (het huidige woodland wordt al 25 jaar gedragen) het aantal klachten zal afnemen. Deze vervanging geschiedt tussen 2018 en 2022, middels de projecten Verbeterd Operationeel Soldaat Systeem (VOSS) en Defensie Operationeel Kleding Systeem (DOKS).

Sinds eind 2016 kunnen alle militairen de kleding die zij menen niet nodig te hebben weigeren (facultatief afroepen) of ontvangen kleding die zij menen niet (meer) nodig te hebben, retourneren. Kleding die wordt ingeleverd, wordt op duurzame wijze afgevoerd of hergebruikt. Bij de Biga-groep (een extern sociaal werkbedrijf) in Zeist wordt af te stoten kleding eerst ontdaan van alle herkenningstekens, vervolgens in stukken geknipt en tot slot aangeboden aan marktpartijen om te recycleren.

De Biga groep is hierbij een uniek samenwerkingsverband. Categoriemanager bedrijfskleding rijksoverheid van het KPU-bedrijf (Lkol Rob van Arnhem) heeft al het werk dat gedaan kan worden door mensen met een arbeidsbeperking gebundeld en exclusief op de markt aangeboden aan sociale werkvoorzieningen. Sinds najaar 2016 heeft de Biga groep een contract voor de duur van 8 jaar. Inmiddels werken al 54 mensen met een arbeidsbeperking voor Defensie. Daarnaast heeft het KPU-bedrijf zelf 3 functies aangepast (jobcarving) zodat hierop mensen met een arbeidsbeperking te werk kunnen worden gesteld. Sommige militairen vragen zich misschien af waarom bepaalde kleding of uitrusting

niet in hun pakket zit of waarom niet voor een ander merk is gekozen. Tijdens het werkbezoek is duidelijk geworden dat de keuzes over de samenstelling van kledingpakketten worden genomen door het operationeel commando (OPCO) waar men toe behoort. Voor missies is dat de Directie Operaties (DOPS) van de Defensiestaf (DS). Voor de aanschaf van nieuwe kleding en uitrusting wordt eerst een programma van eisen opgesteld door het KPU-bedrijf en wordt hierover overeenstemming bereikt met het OPCO. De aanbiedingen van de verschillende marktpartijen worden getoond aan de OPCO s tijdens een zogenaamde schouwing. Soms wordt daarna nog een veldtest gedaan. Tot slot wordt de keuze gezamenlijk gemaakt.

Het is heel moeilijk om kleding en uitrusting te verstrekken waarover 40.000 militairen unaniem tevreden zijn. Er bestaan nu eenmaal persoonlijke voorkeuren (zoals het draagcomfort) en bovendien hebben militairen verschillende taken die net iets andere eisen aan kleding en uitrusting stellen. Om beter aan individuele wensen tegemoet te komen start het KPU-bedrijf in 2017 een proeftuin met een cataloguscontract (winkelconcept). De insteek hierbij is dat de militair voor enkele artikelen kan kiezen uit verschillende merken.

De GOV|MHB heeft tijdens het werkbezoek een defensiebedrijf gezien dat staat voor de aan hem opgedragen taak, meedenkt met de klant en met de organisatie. De GOV|MHB is hier content mee. Het KPU-bedrijf is ook niet bang om nieuwe uitdagingen op te pakken. Een van die nieuwe uitdagingen is de bovengenoemde proeftuin. De GOV|MHB is benieuwd naar de uitkomst.



Wie de schoen past trekke hem aan is bij het KPU-bedrijf gelukkig amper nodig.

door Martin Weusthuis



## Partnerpensioenen na scheiding

Per 1 januari 2016 is bij ABP de wijze van verdeling van de partnerpensioenen na scheiding veranderd. Als na 1 januari 2016 een ex-partner sterft, wordt zijn/haar partnerpensioen toebedeeld aan de huidige partner en niet meer aan een eventuele eerdere ex-partner.

### Situatie voor 2016

Het partnerpensioen dat na scheiding toekomt aan een ex-partner wordt een bijzonder partnerpensioen (BPP) genoemd. Een partnerpensioen is hetzelfde als een nabestaandenpensioen. Bij beëindiging van een bij ABP bekende relatie (d.w.z. echtscheiding, ontbinding van een geregistreerd partnerschap of ontbinding van een bij ABP aangemeld notarieel verleden samenlevingscontract), krijgt in de situatie voor 2016 uw ex-partner een aanspraak op een zogenaamd bijzonder partnerpensioen dat is opgebouwd over de jaren dat de relatie heeft geduurd. Uw eerste partner krijgt zelfs een BPP over de jaren vanaf het eerste moment dat u pensioen begon op te bouwen tot de datum dat de echtscheidingsakte wordt ingeschreven in de openbare registers.

Als u vervolgens eerder komt te overlijden dan uw ex-partner komt dat bijzonder partnerpensioen tot uitbetaling aan die ex-partner. Maar het kan ook andersom voorkomen, dat uw ex-partner eerder komt te overlijden dan u. Of het kan zo zijn dat uw eerdere ex-partner afziet van het recht op dat BPP. Het geld van dat bijzonder partnerpensioen valt dan vrij. Bij het ABP was het voor 2016 zo geregeld dat het bijzonder partnerpensioen

van die ex-partner toekwam aan de in tijd opvolgende (ex)-partner. Dat is vaak uw huidige partner, maar het kan ook voorkomen dat er 2 of meer ex-partners zijn. In dat geval kwam dat bijzonder partnerpensioen niet toe aan uw huidige partner, maar aan een eerdere ex-partner.

### Situatie vanaf 1 januari 2016

Vanaf 1 januari 2016 wordt in het geval van overlijden van een ex-partner terwijl er ook nog een andere ex-partner bestaat, het bijzonder nabestaandenpensioen van die overleden ex-partner niet meer toegevoegd aan het bijzonder partnerpensioen van een eerdere ex-partner, maar aan het partnerpensioen van de huidige partner. Dat is tenminste een klein doekje voor het bloeden voor een regelmatig klein nabestaandenpensioen van de huidige partner. Als u vervolgens weer scheidt van die partner houdt deze dat bijgevoegde bijzonder partnerpensioen. Ook het Partner Plus Pensioen (PPP) dat u vrijwillig heeft opgebouwd in de periode dat u samenwoonde met die ex-partner komt toe aan die ex-partner. Komt die ex-partner eerder te overlijden dan u, dan wordt het betreffende BPP inclusief dat PPP, ook toegevoegd aan het partnerpensioen van uw eventuele huidige partner.

### GOV|MHB

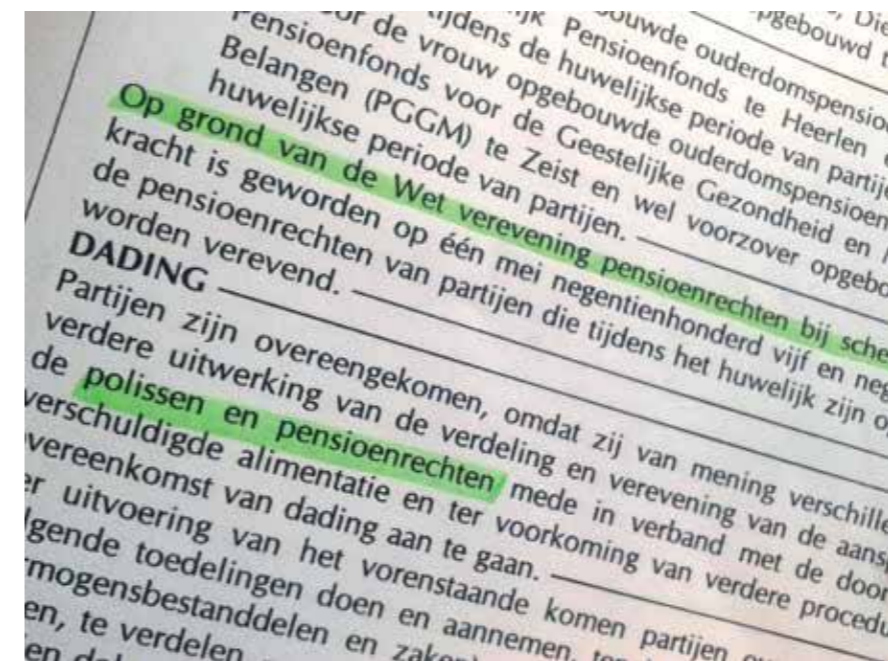
In de loop der jaren heeft de GOV|MHB veel vragen over deze verdeling van pensioenrechten gekregen, die begrijpelijkerwijs nogal eens met emoties gepaard gingen. Deze gang van zaken is o.a. door de GOV|MHB, maar ook door veel andere partijen aangekaart bij ABP en binnen de grenzen van de huidige Pensioenwet is deze oplossing er gekomen. Voor velen nog niet ver genoeg gaand, maar voor een grotere aanpassing is de medewerking van de wetgever nodig i.v.m. aanpassing van de Pensioenwet.

### Waarschuwing pensioenrechten bij scheiding

In de loop der jaren zijn ook veel leden tegen een ander probleem van verdeling van pensioenrechten bij scheiding aangelopen. De wet Verdeling Pensioenrechten bij Scheiding, van kracht sinds 1 mei 1995, regelt alleen de verdeling van het ouderdompensioen.

In een echtscheidingsconvenant of zelfs een specifieke notariële akte kunnen de ex-partners laten opnemen hoe de pensioenrechten uit hun huwelijkse periode moeten worden verdeeld. Het komt regelmatig voor dat bij deze verdeling alleen het ouderdompensioen wordt genoemd, of alleen in het algemeen van pensioenrechten wordt gesproken. Het bijzondere nabestaandenpensioen wordt dan dus niet genoemd en is daarmee niet geregeld. Dit kan jaren later voor de onaangename verrassing zorgen dat de ex-partner onbedoeld aanspraak is blijven houden op het tijdens het huwelijk opgebouwde bijzondere nabestaandenpensioen, ten koste van de eventuele huidige partner.

Advocaten en notarissen zijn ook niet altijd op de hoogte van het specifieke karakter van de verschillende soorten pensioenen. Om dit probleem te voorkomen is het noodzakelijk dat de ex-partner bij de verdeling van de huwelijkse boedel, een verklaring ondertekent, waarin hij/zij expliciet afstand doet van het bijzondere partnerpensioen en deze afstandsverklaring aan ABP wordt gezonden. U kunt deze afstandsverklaring aanvragen bij ABP. Ik heb al eens eerder in dit bulletin geschreven dat het voor sommige leden zaak is een duik te nemen in de scheidingspapieren.





## Stand van zaken AOW-gat

Op het moment van schrijven ligt er een aanbod van de minister waarin zij voor de periode van 65 jaar tot AOW-leeftijd, voor burgerambtenaar n militair een netto AOW-compensatie aanbiedt die in ieder geval nooit minder dan 90% bedraagt van het netto inkomen dat bij 65 zou zijn uitgekeerd als de AOW- en de pensioenleeftijd nog steeds 65 jaar zouden zijn.

Voor de burgerambtenaar wordt er ook nog een compensatie gegeven voor de verminderde pensioenopbouw met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. Dat geldt dan weer niet voor de militair want zijn pensioen gaat in op de vaste leeftijd van 65 jaar

Dat wil overigens nog niet zeggen dat die 90% aanbieding al wordt uitgevoerd. De huidige uitbetaling van het AOW-gat is het voorlaatste aanbod van de minister, nl. dat vanaf 1 januari 2017 wordt vergoed 100% van alleen de netto AOW-uitkering alsof iemand al AOW-gerechtigd is. Over het pensioengat wordt niet gesproken. Intussen zijn door de militaire vakbonden

enkele rechtszaken aangespannen waarin wordt ge' ist dat de UKW-uitkering dan wel de SBK-uitkering wordt voortgezet tot de individuele AOW-leeftijd. De rechtszaak over voorzetting van de SBK-2004 uitkering (wachtgeld) speelde in april. Publicatie van de uitspraak wordt verwacht mei / begin juni. De rechtszaak over doorzetting van de UKW-uitkering speelde op 20 april en publicatie van de uitspraak wordt verwacht in juni. Ook voor de SBK-2012 uitkeringen zijn rechtszaken gevoerd voor de rechtbank en de behandeling van de hoger beroepen voor de Centrale Raad van Beroep zal vermoedelijk snel volgen. Die 90% oplossing is niet de oplossing van de GOV|MHB. Wij gaan voor de 100% oplos-



sing, d.w.z. dat er in de periode van 65 jaar tot AOW-datum een compensatie komt ter hoogte van de lopende UKW-uitkering dan wel de SBK-uitkering.

Op 30 maart jl. hebben de militaire bonden een open brief geschreven aan de minister met de volgende tekst.

Geachte minister,

Tienduizenden defensiemedewerkers hebben of krijgen een AOW-gat. Daar was en is nog steeds veel emotie over. De hele oppositie was voor het 100% dichten van het AOW gat, militairen moeten namelijk verplicht op 65-jarige leeftijd met pensioen. En ook burgermedewerkers met een wachtgelduitkering verdienen g n AOW-gat. Maar u legt, samen met het Kabinet, een aanzienlijk deel van de rekening bij het defensiepersoneel.

U heeft toezeggingen aan de Tweede Kamer gedaan over een aanvulling om het AOW-gat te verzachten, maar dat is nog steeds niet 100% gedicht. Voormalige defensiemedewerkers houden nog steeds een flink gat in hun portemonnee. U geeft in de Tweede Kamer aan dat uw toezeggingen vooral uit de arbeidsvoorwaardengelden worden betaald. U maakt mooie sier met geld dat is bedoeld voor de arbeidsvoorwaarden van het hele defensiepersoneel. Daar gaan de vakbonden k over, en u kent ons standpunt. Wij laten werkenden niet n g meer opdraaien voor het AOW-gat van (oud) defensiemedewerkers.

Defensie betaalt sinds jaar en dag de RVU (Regeling Vervroegde Uittreding), een fiscale boete omdat medewerkers met vroegpensioen gaan. Ten eerste is die boete o.i. onterecht, militairen mo ten immers verplicht stoppen met werken. Zij hebben een wettelijk geregelde bijzondere positie. Ten tweede hebben u en uw voorgangers nagelaten ooit wat aan die RVU-boete te doen. U gaf in de Tweede Kamer aan dat u hier niks aan kunt veranderen. Dat is een misvatting. Voor Defensie geldt in dit geval hetzelfde als voor een gewone belastingbetalende onderneming. Die kan altijd in bezwaar (en evt. daarna in beroep) als hij het niet eens is met een aanslag. Dit geldt dus ook voor de RVU. Daarnaast kunt u altijd in dialoog met de fiscus over de voorgaande jaren. Kortom, aan de slag dus, want die fiscale boete van pakweg 175 miljoen op jaarbasis kan de defensieorganisatie uitstekend gebruiken om onder meer het AOW-gat w l voor 100% te dichten. De financi' le nood bij Defensie is immers hoog.

Hoe nu verder? Defensie doet niets zonder dat de rechter dwingt. Eerst maar eens de rechterlijke uitspraken afwachten die bin-

nenkort worden bekend gemaakt. En dan hebben we nog het verwachte nieuwe kabinet met huidige oppositiepartijen die eerder

in moties lieten vastleggen dat de defensiemedewerker volledig moet worden gecompenseerd. Wij lobbyen voor u voort.



## Oefentoeelage

Op 24 maart jl. heeft de Rechtbank Den Haag een uitspraak gedaan over het recht op oefentoeelage voor deelname als staffunctionaris aan een oefening op zee. De zaak was aangespannen door twee militairen van de KM, van wie n lid van GOV|MHB is.

D eze laatste had in 2015 en 2016 een aantal weken aan boord van een marineschip deelgenomen aan oefeningen als lid van de Maritime Battle Staff van de Netherlands Maritime Force en voor de betreffende periodes vaartoeelage ontvangen. Omdat ons lid van mening was dat recht bestond op de oefentoeelage heeft hij daartegen bezwaar gemaakt. Nadat het bezwaar ongegrond was beoordeeld heeft hij met onze ondersteuning beroep bij de rechtbank ingesteld.

Defensie stelde zich in beroep op het standpunt dat het deelnemen aan een oefening niet automatisch leidt tot toekenning van een oefentoeelage. De feitelijke leef- en werkomstandigheden dienen bij de afweging, of een vaar- dan wel oefentoeelage wordt toegekend, te worden betrokken. Van belang is de vraag of sprake is van een afwijking van de reguliere arbeidsduur en werktijden. De rechtbank stelde vast dat Defensie hiermee criteria hanteert bij

de toekenning van een oefentoeelage die niet volgen uit de van toepassing zijnde regelgeving.

Daarnaast interpreteerde Defensie de regelgeving zo, dat als hoofdregel geldt dat alleen de militairen die naar het oefengebied worden gevaren en daar buiten het schip deelnemen aan een oefening voor de oefentoeelage in aanmerking komen. Ook dit standpunt werd door de rechtbank afgewezen.

De rechtbank oordeelde het beroep dus gegrond en droeg Defensie op de militair alsnog de oefentoeelage toe te kennen.

Mij is bekend geworden dat de KM grote moeite heeft om deze uitspraak te behappen. Dit moet dan te maken hebben met de financi' le consequenties, want juridisch gezien lijkt de uitspraak me zo klaar als een klontje. In zoverre verwacht ik dan ook geen hoger beroep van Defensie.

## Zitting UGM-AOW-gat zaak in hoger beroep

Onder ruime belangstelling heeft op donderdag 20 april jl. bij de Centrale Raad te Utrecht de zitting in het hoger beroep over het UGM-AOW-gat, namens de GOV|MHB, AFMP/MARVER en VBM, plaatsgevonden.

D eze zitting betrof de hoger beroepen van 11 appellanten, waaronder 4 GOV|MHB-leden. De Raad trok een kleine drie uur uit om met name alle financi' le aspecten van het AOW-gat door te nemen. Teleurstellend was dat Defensie vlak voor de zitting nog nieuwe cijfers namens de Minister aan-

voerde. Het gevolg was dat de discussies hierdoor vooral technisch en diepgravend waren. De uitspraak is aangekondigd voor 1 juni a.s. Deze uitspraak is in beginsel ook beslissend voor alle overige bezwaren, beroepen en hoger beroepen over het UGM-AOW-gat die momenteel nog lopen.







## De Defensiebegroting gefileerd Deel 4: De politieke illusie

**We zijn er nog niet in de zoektocht naar de financi' le achtergronden van de problemen bij Defensie. Na de twee modelmatige problemen en het verkeerde gebruik van parameters is er nog een probleem. Je zou dit het probleem van de papieren werkelijkheid kunnen noemen. Zoals het binnen Defensie vaak beschreven wordt; het verschil tussen het echte geld en het Mickey Mouse Geld. Dat laatste is de naam voor het geld dat in de begroting zichtbaar is. Het echte geld is dat wat er betaald gaat worden of belangrijker moet gaan worden.**

**A**ls u een defensiebegroting ziet dan lijkt het alsof er een doordacht plan staat om het komende begrotingsjaar al het geld uit te gaan geven. Dat is maar ten dele waar. Het plan is ontegenzeggelijk doordacht, daarvoor is al meer dan anderhalf jaar werk verricht voordat u een begroting te zien krijgt. Het probleem is dat het plan niet over AL het geld gaat. Het plan dat is uitgewerkt gaat maar over een deel ervan. Om preciezer te zijn over maar een klein deel ervan. Over het grootste deel kan namelijk helemaal niet meer besloten worden. Dat deel van het budget is namelijk allang uitgegeven, het is zoals dat heet verplicht.

Verplicht geld zijn uitgaven die niet meer kunnen worden teruggedraaid. Dat zijn veelal langjarige contracten die al zijn gesloten, personeelsuitgaven en projecten die niet meer kunnen worden gestopt. U kunt zich voorstellen dat de bouw van grote militairen systemen zoals tanks, vliegtuigen en schepen niet in een jaar wordt betaald. Maar als je dus aan een project begint, dan kan je daar niet meer eenvoudig vanaf. Een oorlogsschip wordt in stapjes over drie of vier jaar betaald. Het JSF project is er een die meer dan tien jaar doorloopt. Maar ook personeel heeft een contract en als je die naar huis stuurt moet je daar nog jaren voor betalen. Er zijn zelfs verplichtingen waar Defensie pas na zestig jaar vanaf kan, immers de pensioenen en UKW-uitkeringen moeten nog heel lang worden doorbetaald. Het gevolg van deze langjarige verplichtingen is dat op het moment dat een begroting wordt gepresenteerd nog maar minder dan een vijfde anders of niet kan worden uitge-

geven. Voor het daarop volgende jaar loopt dat bedrag maar langzaam op tot nog niet eens de helft aan het einde van de regeerperiode. Dus samengevat als de defensiebegroting 8 miljard per jaar bedraagt en je bekijkt de gehele regeerperiode van vier jaar dan lijkt het alsof de politiek een besluit kan nemen over 40 miljard. Als je dan structureel 1 miljard bezuinigt dan zou je zomaar kunnen denken dat je op de krijgsmacht voor 10 procent bezuinigt. In werkelijkheid is het bedrag waar je politiek nog maar over kunt beslissen maar 10 miljard Euro en dan is 4 miljard ruim 40 procent bezuinigen. Dat kan toch helemaal niet, zult u misschien denken. En inderdaad, dat kan helemaal niet. Waarom dacht u dat de krijgsmacht nu in zo'n deplorabele toestand is? Men heeft dat de afgelopen jaren toch gedaan. Wacht even, met 40 procent zou het nog veel erger moeten zijn. Wat ik nu zeg, dat is onmogelijk. Helaas, het is toch waar. Dat de krijgsmacht niet helemaal is ingestort komt omdat men dat moment van instorten kan uitstellen. De krijgsmacht heeft voorraden en die kun je gebruiken om de pijn op te vangen. Dat is ook gebeurd, daarom duurde het even voordat er geen reserveonderdelen meer waren. En op personeelsgebied duurt het even voordat je te weinig personeel hebt. De voorraad personeel bestaat namelijk uit de combinatie van mensen in werving en opleiding.

Je kunt ook nog de noodzakelijke investeringen uitstellen. Simpel gezegd, u kunt u maandlasten voor de auto ook laag houden als u niet afschrijft en daarmee geld apart legt voor een vervangende auto na een paar jaar. Dat is bij defensie ook gebeurd. Ho

even, heeft defensie dan geen balans zoals elk normaal bedrijf. Nee, defensie heeft geen balans. Daar is wel eens om gevraagd door militairen. Ik heb er een eerdere column al voor gepleit maar hij is er niet. Dat wil het ministerie van Financi' n niet, want zo is de argumentatie daar. Dat hebben ander ministeries ook niet en de wet vraagt er niet om.

Je zou natuurlijk kunnen zeggen dat het een taak is van een ambtelijk apparaat om onze politieke besluitnemers in de Tweede Kamer goed te voorzien van informatie. Ja, dat zou zeker erg professioneel zijn. Maar het gebeurt niet en dus weten politieke partijen feitelijk niet wat ze doen als ze bezuinigen op Defensie. Defensiegeld is volgens het ministerie van Financi' n, en het door haar aangestuurde CPB, alleen meer een kostenpost. Makkelijk te bezuinigen, maar met enorme en vooral onbekende gevolgen. Dus naast een Bruto Nationale Veiligheid lijkt mij ook een financi' le Veiligheidsbalans van belang. Ik stel voor dat de politiek dat eist, want MINFIN weigert te luisteren naar argumenten vanuit Defensiekringen.

# EIGEN-WIJZE BESCHOUWINGEN

ADVERTENTIE



Vanaf nu zijn de beschouwingen van Peter van Maurik uit het PRODEF bulletin in een boek beschikbaar. Al zijn prikkelende columns uit de periode 2010 tot 2016 over onderwerpen als

bureaucratie, innovatie, leiderschap, management en meer. Gebundeld in pocketboek, om nog eens rustig terug te lezen op zakenreis of cadeau te doen aan een collega bij zijn afscheid.

**VOOR UZELF OF ALS PRESENTJE**

Te koop voor 12,45 via [www.petersboeken.nl](http://www.petersboeken.nl)  
Verzending gratis voor KVMO-leden!  
Gebruik de code GOV163MHB

ADVERTENTIE

## Expatriepakket Prinsenland

Het werkterrein van een militair beperkt zich niet tot Nederland. Naast deelname aan internationale missies zijn er verschillende functies die een verblijf in het buitenland met zich meebrengen. Uw verzekeringen kunnen om meerdere redenen niet toereikend zijn. U zult een verzekeringspakket af moeten sluiten dat aansluit bij de nieuwe situatie. Het Prinsenland Expatriepakket kan een oplossing zijn.

### Voordelen Prinsenland Expatriepakket

- Maximale keuzevrijheid bij samenstellen pakket
- Flexibiliteit in dekking(en) en eigen risico
- Verzekering loopt door gedurende vakantie en tijdelijk verlof
- Sluit aan bij de voorzieningen vanuit de werkgever
- Geen overbodige (dure) dekkingen

### Het Expatriepakket is bijvoorbeeld geschikt voor:

- Vliegers die voor hun opleiding naar de VS vertrekken,
- Wanneer u naar het buitenland verhuist voor een diplomatieke functie, of
- Als u voor langere periode in Curacao wordt geplaatst.

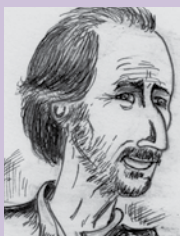
### Neem contact met ons op

Het is verstandig om contact met ons op te nemen voordat u naar het buitenland vertrekt. Wij kunnen dan met u bekijken welke verzekeringen het meest geschikt voor u zijn en een informatiepakket verzenden. Bel **010 4552500** of vraag informatie aan via [info@prinsenland.nl](mailto:info@prinsenland.nl)



**Prinsenland Adviseurs**





## Schipperen

**De BV Nederland zat op het moment van schrijven (18 april 2017) in de 4e week van formieren onder leiding van formateur Edith Schippers. Het schipperen en polderen zal waarschijnlijk voortduren tot de zomer, want het lijkt mij sterk dat een groen rechtse coalitie (klavertje-4) tussen VVD, CDA, D66 en Groen Links sneller tot stand komt.**

**V**reemde eend in deze formatiebijt is naar mijn -immer bescheiden- mening de groene jonge hondenclub van Jesse Klaver.

Lijkt mij lastig om daarmee tot een hecht doortimmerde deal te komen.

Hamvraag: welk plusje kan een eventueel akkoord voor Defensie opleveren?

Jesse neemt de unieke positie in dat hij geen eurocent extra wenst op te hoesten voor Defensie. De (drog)reden die hij daarvoor aanvoert is, dat je dit geld ook kunt vinden door een (nog) verdergaande Europese samenwerking.

Vrij naar Klaver zou de EU evenveel geld uitgeven aan defensie als China (PRC) en Rusland samen.

### Waar of niet waar?

2015 EU spendeert ca. 233 mrd aan defensie

2015 China ca. 215 mrd (bron: SIPRI Stockholm/S).

NB: naar koopkrachtpariteit (binnenlandse bestedingen)  
ca. 400 mrd

2015 Rusland ca. 66 mrd.

NB: naar koopkrachtpariteit  
ca. 190 mrd

Ter vergelijking: Duitsland/BRD besteedde in 2015 ca. 39,6 mrd aan haar defensie.

Sorry Jesse, wat jij poneert is niet waar (geheel ter zijde: was het maar waar)! Het Klaver/GL gedachtegoed qua klimaat is beslist sympathiek maar vooralsnog lopen Jesse c.s. hier voor de troepen uit. Klimaatbeleid dien je in breder verband te formuleren. Milieu is een mondiale taak en zaak. Minpuntje bij GroenLinks is het verder willen fiscaliseren van de AOW. Hoe zou het toch komen dat de meerderheid in de Nederlandse politiek denkt dat de ouderen er dusdanig warmpjes bij zitten dat niet-in-dexeren van de pensioenen en verder financieel afknijpen van deze groep gemeengoed is geworden?

In de tussentijd ben ik hier in de Limousin deelgenoot van het politieke gekrakeel dat de komende presidentsverkiezing met zich mee brengt.

Er zijn vijf serieuze kandidaten, t.w.:

1. Marine Le Pen (FN), populist aan de ultra rechterzijde van het politieke spectrum;
2. Emmanuel Macron, rechts noch links, edoch realistisch. Sociaal liberaal in de geest van D66.

Schrijver van *onder best verkochte boeken in Frankrijk*, t.w. *Revolution*. Oud ambtenaar, bankier (Rothschild et Cie), politicus (beweging *En Marche*) en minister onder François Hollande.

Macron (21.12.1977) is een product van de *Ecole Nationale d'Administration* (ENA).

3. Benoît Hamon (PS), kleurloos socialist.

4. Jean-Luc Mélenchon, links en partijloos.

Ontkent dat hij communist is, maar zijn bijnaam is veelzeggend: *Chavez*. Heeft veel aanhang onder de jeugd.

5. François Fillon, kandidaat van rechts met bevlekt blaas.

De aftrap is op zondag 23 april (eerste ronde). De twee kandidaten met de hoogste score gaan door naar de tweede ronde op 07 mei. Een meerderheid der Fransen zal het waarschijnlijk niet aandurven om in zee te gaan met de FN en haar frontvrouw Marine Le Pen.

Ik tip Macron als uiteindelijke winnaar en a.s. president van de Vijfde Republiek.

De drukte op het EU-verkiezingsfront houdt aan, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk volgen!

Een uiterst interessant maar ook zorgelijk voorjaar! Denk aan de aanval op een Syrisch vliegveld na de Sarin gifgas aanval op burgers, het droppen van de moeder der bommen op Afghanistan en de conflictueuze verhouding van de USA met Noord Korea.

# Haal meer uit uw lidmaatschap!

Met onderstaande bedrijven en organisaties hebben we afspraken gemaakt die extra voordeel kunnen opleveren!

### VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN

OHRA INTER ASSURE INTERPOLIS

### ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN

PRINSENLAND ADVISEURS

### REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING

AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

### CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN

AMERICAN EXPRESS

En dit is nog niet alles, ga voor het volledige overzicht van onze voordelen, inclusief alle info naar:

[www.prodef.nl/](http://www.prodef.nl/)  
ledenvoordeel.

Mailen kan ook:  
[info@prodef.nl](mailto:info@prodef.nl)



KVNRO

