

# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

augustus 2018 | nummer 5



## Een duivels dilemma

door Marc de Natris

## INHOUD

- 2 De Sat prikker
- 4 Vrijval werkgeverspremie pensioenen boven de aftoppingsgrens
- 5 Begeleidingscommissie AV-akkoord
- 6 Defensie en bonden bereiken een principe-onderhandelingsresultaat
- 8 Meters maken
- 10 Huwelijksvermogensrecht aangepast, maar pensioenrecht niet!
- 12 Partnerpensioenen na scheiding
- 13 Kleine en zeer kleine pensioenen
- EN VERDER
- 9 Medezeggenschapsverkiezingen
- 13 GOV|MHB zaken
- 14 Juridische zaken
- 15 Column Militaire Politiek
- 16 Column vice-voorzitter

**Het verlof staat voor de deur. Ik moet denken aan de nacht van 11 op 12 oktober jl. Diep in de nacht kwamen we tot een arbeidsvoorwaardenresultaat. Ik vroeg aan minister Dijkhoff of we per direct een doorstart zouden gaan maken met het arbeidsvoorwaardenoverleg daar we net overeen waren gekomen dat er voor 1 juli jl. een nieuw defensie specifiek middelloonstelsel overeengekomen moet worden. Het was dus kort dag.**

**H**et is inderdaad kort dag gebleken, want tot de laatste dag is er met Defensie onderhandeld over de arbeidsvoorwaarden. Gelukkig is het gelukt. Onder druk wordt alles vloeibaar is het spreekwoord en ik deze keer was dit van toepassing. Echter, dit laatste geldt niet voor de pensioenaanspraken van de officier die een loopbaan wil volgen bij Defensie. We weten immers sinds jaar en dag dat het pensioen in een middelloonstelsel voor deze officieren niet goed uitpakt. Dit omdat het startsalaris van officieren, ten opzicht van burgerambtenaren, lager is en ondanks het feit dat dit later in de carrière wordt goedge maakt heeft dit desastreuze gevolgen voor hun pensioenaanspraken. De oplossing is technisch gezien heel simpel: pas het loongebouw aan. Goed voor de concurrentiepositie: Defensie gaat haar jonge officieren betalen naar het opleidingsniveau en de gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel voor officieren die hun carrière willen maken bij Defensie worden beperkt. De praktijk is echter weerbarstiger: heeft Defensie structureel geld (over) voor het aanpassen van het loongebouw als het gaat om het startsalaris van de jonge officier?

Dit laatste is niet duidelijk en daarom blijft het pensioendossier voor de GOV|MHB een duivels dilemma. Alle jonge officieren, soldaten/matrozen en onderofficieren gaan in het nieuwe stelsel terecht meer pensioen opbouwen. Voor de oude officieren geldt over het algemeen dat zij erop vooruit gaan tenzij zij aan het einde van hun carrière alsnog tot LKOL/KOL worden bevorderd. De UKW'ers gaan er ook (iets) op vooruit.

Blijft over de backbone van ons officierenbestand. De officieren, 35-50 jaar, die net al hun UKW hebben zien verdampen, zien nu hun (geprognoseerde) eindlooppensioenaanspraak in rook opgaan. Hoe jonger, hoe hoger het verlies ten opzichte van het eindloonstelsel.

De GOV|MHB heeft in het overleg aangegeven dat Defensie zich achter de oren moet krabben. Deze generatie is de toekomstige top van Defensie. Een generatie die nog makkelijk elders een (pensioen)toekomst kan opbouwen, terwijl we iedereen hard nodig hebben. Als Defensie het probleem in het nieuwe loongebouw niet goed aanpakt speelt zij dus met vuur. Het arbeidsvoorwaardenresultaat is voor officieren een sterk generatie-afhankelijk, en dus een duivels dilemma. Een dilemma dat we dan ook neutraal aan u gaan voorleggen en waarover u na het verlof zelf een oordeel mag vellen.

Ik wens u allen een goed verlof en tot ziens bij de ledenraadplegingen.

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

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middebaar 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), N.J. van Lierop (eindredacteur), drs. M.A.M. Weusthuis, R. Blik, T. Kofman, N. van Woensel

#### Aan dit nummer werkten mee:

mr. R.J. Oostendorp (cartoon), Drs R.W. Mannak (correcties), mr. B. Blonk, P. van Maurik, J.L.R.M. Vermeulen, mr. O.W. Borgeld

#### Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

#### Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

#### 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  
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 [coordinator.ib@prodef.nl](mailto:coordinator.ib@prodef.nl)). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:

mr. B. Blonk  
070-3839504  
[bert.blonk@prodef.nl](mailto:bert.blonk@prodef.nl)

#### Kopij

Kopij voor nummer 6 van het ProDef bulletin dient voor 17 september 2018 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

# Column duovoorzitters



## De Satéprikker

door Ruud Vermeulen

**Na de verkiezing van Trump is het duidelijk dat de VS niet langer alleen de hoofdprijs gaat betalen voor de verdediging van Europa. En, zoals premier Rutte het inmiddels onderschrijft, terecht! Opeenvolgende Amerikaanse presidenten hebben dit punt naar voren gebracht, maar de huidige president zet er terecht druk op. Het kan niet zo zijn dat wij als rijk land maximaal consumeren in onze sociale voorzieningen en gezondheidszorg en de kosten voor het investeren in onze veiligheid door de Amerikanen laten betalen. In de woorden van Trump heel oneerlijk. En bijna iedereen voelt wel aan dat hij gelijk heeft, zo kan het inderdaad niet langer. Bovendien is het ook duidelijk dat Amerika dit niet eindelijk kan volhouden. Onafwendbaar zal de Westerse waardengemeenschap vanuit China onder druk komen te staan. Bovendien wil ook Rusland zijn positie als wereldmacht niet opgeven, dit ondanks het gegeven dat het een economische dwerg is en voor wat betreft het aantal inwoners slechts n vierde van de EU heeft. Een hopeloze ambitie, die juist daardoor grote gevaren in zich bergt.**

**G**eloofwaardige afschrikking is hier het toverwoord. Duizenden jaren van geschiedenis liggen hieraan als bewijs ten grondslag. Als Amerika ons niet meer verdedigt dan is deze afschrikking weg, zo simpel is dat. Dat is ook waarom Europese leiders zo tam waren op de top in Brussel. De afschrikking, de Europese afschrikking faalt. En zoals mevrouw Merkel het twee jaar geleden bij het aantreden van Trump al zei, Europa zal zijn eigen boontjes moeten gaan doppen. En nu Nederland. Rutte spreekt zich eindelijk helder uit bij zijn bezoek aan het Witte Huis. Nederland moet gaan groeien naar

de 2%. Ook na de top in Brussel bevestigt hij nog eens dat Amerika dit terecht van ons eist.

In 2020 vindt de herijking van de Defensiebegroting plaats. Hier zullen politiek gezien de voorwaarden voor de toekomstige krijgsmacht moeten worden vastgelegd. Hier zullen de fondsen voor de komende jaren worden bepaald. Hier zal de consistente groei van het defensiebudget, ook over de grenzen van de verkiezingen en de partijen heen moeten worden vastgelegd. Wij hebben een schuld aan Groningen, wij hebben afspraken gemaakt in het kader



van het klimaat. Maar wij hebben ook een afspraak gemaakt met onze bondgenoten over de meest elementaire basis onder onze nationale veiligheid, het beschermen van de integriteit van ons grondgebied en dat van onze bondgenoten.

Ook bij ons militairen ligt er een uitdaging. Wij zullen in 2020 de gemeenschap duidelijk moeten maken welke middelen we nodig hebben en waarom.

Bij de Koninklijke Marine speelt de *Ballistic Missile Defence* een grote rol. Evenals het al dan niet verkrijgen van kruisraketten en de vervanging van de onderzeeboten. In de vervanging van de bovenwaterschepen is al voorzien.

Bij de KLu springen de vervanging van de F-16 door de JSF en de aanschaf van de Reaper in het oog. In de reparatiefase, nu dus, wordt de hele helikoptervloot gemoderniseerd. Allemaal nieuwe Chinooks en de Apache wordt opgewaardeerd naar de E-versie.

Bij de KLu zien wij dat het verkrijgen van meer slagkracht essentieel is. Om te beginnen met de middelen die wij nu ook al kennen zoals artillerie en tanks, maar ook met moderne middelen. Daarnaast moet er geïnvesteerd worden in de logistieke *lifeline* (navelstreng) tussen Nederland en het operatiegebied.

Afgelopen week heb ik veelvuldig de oefening Deep Strike van de 43<sup>e</sup> Brigade mogen bijwonen. Voor een militaire hobbyist natuurlijk een feest om weer eens diepgaand met (oud) collega's fundamenteel over tactiek te praten en na te denken. En door middel van computersimulatie na te spelen, om hiermee de puzzelstukjes die ontstaan zijn door de technologische ontwikkelingen van de afgelopen jaren weer eens op een rijtje te krijgen. Het doel van deze oefening was het vaststellen welke doctrine en middelen

er nodig zijn om een Russische divisie in een breed en diep vak te kunnen weerstaan. Voor mij kwamen er een aantal opvallende zaken uit. Elektronische oorlogvoering is randvoorwaardelijk. Wij kunnen alleen winnen als onze verbindingen meervoudig en robuust zijn uitgevoerd en daardoor operationeel blijven. Als het vak, de geografische ruimte waarbinnen je optreedt, vele malen groter wordt dan in de periode van de koude oorlog en de snelheid van besluitvorming tien keer zo hoog is, dan zal onze besluitvorming digitaal ondersteund moeten worden. Sensoren gaan voor een belangrijk deel de uitkomst van het gevecht bepalen. Wij zullen moeten groeien, eerst naar sensoren die hun informatie specifiek leveren aan compagnie' n, bataljons en brigades, inlichtingenorganen en vuursteeneenheden. Vervolgens moeten wij evolueren naar een vuursteunorganisatie die op grond van de *sensor tot shooter link* binnen drie minuten het vuur op het doel kan hebben. En uiteraard zal dit moeten leiden tot een hub waar alle sensorinformatie samenkomt en, afhankelijk van de eenheid, een op die specifieke eenheid toegespitst deel van de informatie wordt aangeleverd.

Door enerzijds de opkomst van de sensoren en de gegarandeerde verbindingen, en anderzijds de impact ook tegen gepantserde en ingegraven doelen, komt het zwaartepunt bij de artillerie te liggen. Zowel in de *Deep*-, als in de *Close battle* zal de inzet van vuursteunmiddelen de randvoorwaarden voor succes moeten gaan brengen. De manoeuvre-eenheden moeten kunnen blijven bewegen of bescherming zoeken in steden of oorden. Uiteindelijk zullen zij doorbraken van de, door de artillerie gesleten vijand, moeten vernietigen.

De KM kan met zijn Thalesradar binnenkomende raketten spotten en heeft een digi-

taal beeld van een groot deel van de lucht en de ruimte boven Europa. Een ongekend goede sensor. De KLu investeert in de JSF, een nog geheel onontsloten informatie-drager. Een black box die voor het optreden van alle krijgsmachtdelen essentieel moet worden. Anders hadden wij wellicht toch weer voor de F-16 Viper moeten kiezen. De Reaper, een bekende en bewezen sensor. Nogmaals de KLu, die met zijn melkpakken in de ruimte eveneens een belangrijke sensor kan worden. De KL, die als de uitkomsten uit de oefening gevolgd worden, met name in het elektromagnetische spectrum gaat investeren in de zekerheid van verbindingen en in zijn sensoren (o.a. de artillerie- en luchtverdedigingsradar, beide van Thales), cyber, de sensoren per eenheid. Maar uiteindelijk moet er een joint beeld komen door de samenwerking met de JSF, de KM, de Reaper en de melkpakken in de ruimte. De basis hieronder vormt wel het GriT (Grensverleggende IT). Geen GriT, betekent geen stabiele basis voor het aan elkaar linken van deze sensoren en de diverse platformen.

En dan combined. De KL werkt steeds intensiever samen met Duitsland. Duitsland kijkt met interesse naar Nederland en naar deze technologische ontwikkelingen. In de Duitse tanks wordt nu Elias/BMS ingebouwd. Wij waren ooit het *centre of excellence* op dit gebied. Onze industrie behoort tot de absolute wereldtop. De richting is wat mij betreft dan ook duidelijk.

De satéprikker. Laten wij nu *joint, combined* en samen met onze industrie en de technologische instituten dit randvoorwaardelijke zwaartepunt in ons optreden op weg naar de toekomst oppakken.

**In de Satéprikker ligt de ultieme randvoorwaarde voor een effectieve afschrikking.**





## Vrijval werkgeverspremie pensioenen boven de aftoppingsgrens

Op 26 november 2017 heeft de CMHF sector Defensie samen met de AC en de ACOP een brief geschreven aan Defensie met het verzoek om de premievrijval voor de werkgever voor pensioenen boven de aftoppingsgrens terug te laten vallen in het inkomen van de betrokken groep deelnemers. In andere overheidssectoren is dit eerder al gebeurd.



In de werkgroep Postactieven van 6 maart 2018 is de brief behandeld. In deze vergadering heeft Defensie aangegeven bereid te zijn om de premievrijval voor de werkgever, zoals initieel al toegezegd en buiten de sector Defensie al gerealiseerd, aan de vigerende doelgroep te doen toekomen. In de vergadering hebben de samenwerkende centrales een voorstel gedaan om de vrijval van de werkgeverspremie met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018 via een eenmalige uitkering aan de betreffende groep te doen toekomen. Vervolgens was het voorstel om ook de structurele oplossing door een eenmalige uitkering aan het begin van het daaropvolgende jaar uit te betalen.

### Aftopping

Vanaf 1 januari 2015 wordt er geen pensioen meer opgebouwd over het inkomensdeel boven de 100.000,-. In de jaren erna is die inkomensgrens verhoogd naar uiteindelijk 105.075,-. Vanaf 1 januari 2015 wordt er om die reden ook geen pensioenpremie meer betaald over dat inkomensdeel in de verplichte pensioenregeling. Het werknemersdeel van de premie valt terug in het inkomen van de deelnemer, over het werkgeversdeel van de premie waren nog geen afspraken gemaakt.

Het door de centrales gedane voorstel is door Defensie in een brief van 5 juli 2018 omarmd en na instemming van de centrales geformaliseerd. Zowel de eenmalige uitkering die met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015 wordt toegekend als de structurele inbedding is daarin opgenomen.

### Eenmalige uitkering

Wat betreft de vrijval van het werkgeversdeel van de pensioenpremie boven 100K. Tot 1 januari 2018 komt er een eenmalig uitkering. Deze eenmalige uitkering wordt berekend door afzonderlijk over 2015, 2016 en 2017 het vastgestelde werkgeversdeel van OP/NP-premie voor dat jaar te vermenigvuldigen met het pensioengevend inkomen boven het grensbedrag (in 2015 100.000) voor dat jaar. De totale eenmalige uitkering betreft dan de som van de over die jaren berekende bedragen.

De verwachting is dat de eenmalige uitkering in september 2018 kan worden uitbetaald. De eenmalige uitkering wordt ook toegekend aan de medewerkers die inmiddels met ontslag zijn. Verder wordt een eenmalige uitkering in verband met de vrijval van het werkgeversdeel van de pensioenpremie boven 100K tot 1 januari 2018, ook toegekend aan de voormalig

militairen met een UGM-uitkering die over voornoemde jaren te maken hebben gehad met de aftopping. Er moet nog nader worden afgestemd wanneer de betaling aan betreffende UGM-ers kan plaatsvinden.

### Structurele inbedding

De structurele inbedding van de vrijval van het werkgeversdeel van de pensioenpremie boven de 100K, ook voor de voormalig militairen met een UGM uitkering, is om zolang nodig jaarlijks achteraf dezelfde berekeningswijze te hanteren, conform de eenmalige uitkering. De structurele inbedding zal worden verwerkt in de inkomstenregelgeving.

Voor de structurele inbedding gelden de volgende restricties: voor de berekening wordt, ook vanaf 2019, uitgegaan van de inkomensbestanddelen die voor de betreffende burgers en/of militairen in 2018 pensioengevend waren; de uitkering behoort niet tot het pensioengevend inkomen.

De eenmalige uitkering en de structurele inbedding gelden niet voor de medewerkers waarvan de salarisbedragen de ontwikkeling volgen van de sector Rijk. Die medewerkers zijn immers al gecompenseerd door de aanpassingen in de salaristabellen die vanaf 2015 in de sector zijn doorgevoerd.

### GOV/MHB

Al in februari 2016 heeft de CMHF dit onderwerp op de agenda van het overleg gebracht. Ondanks dat het wat ons betreft veel te lang heeft geduurd totdat er overeenstemming is bereikt zijn we wel verheugd dat er nu eindelijk een oplossing is gevonden. Dat betekent dat de vrijval van de afgelopen jaren (2015 t/m 2017) nog in september aan de betreffende medewerkers wordt uitgekeerd en dat een structurele oplossing is gevonden voor de toekomst. Beter laat dan nooit.

## Begeleidingscommissie AV-akkoord

Op 17 juli zijn de Centrales van Overheidspersoneel bij de sector Defensie (hierna centrales) door staatssecretaris Barbara Visser per brief geïnformeerd dat er een begeleidingscommissie AV-akkoord 2017-2018 komt. Na overleg met de centrales is geconstateerd dat er behoefte bestaat te voorzien in een extra waarborg voor een zorgvuldige behandeling van een verzoek van een individuele medewerker die meent onevenredig te worden benadeeld als gevolg van keuzes in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018. Omwille van een uniforme toepassing van de afspraken uit het arbeidsvoorwaardenakkoord is het noodzakelijk dat het bevoegd gezag bij een verzoek tot maatwerk geadviseerd wordt door een ter zake kundige commissie.

### AV-akkoord 2017-2018

Al snel na het afsluiten van het AV-akkoord 2017-2018 werd duidelijk dat de generieke afspraken uit het akkoord in individuele gevallen tot een onevenredig nadeel leidde. Een voorbeeld hiervan zijn militairen die als herintreder bij Defensie zijn teruggekeerd en die daardoor niet tot de overgangsregeling behoren, terwijl zij qua geboortjaar daar wel voor in aanmerking hadden moeten/kunnen komen. Reeds toen bestond de behoefte bij de centrales om een bijzondere commissie in te stellen die zou toezien dat zulke individuele gevallen rechtvaardig behandeld zouden worden.

### Instellingsbeschikking

In een vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid op 26 juni jl. is het onderwerp in samenhang met het wijzigingsbesluit AV-akkoord, dat voorziet in de wijzigingen van de regelgeving naar aanleiding van het akkoord, uitvoerig besproken. Uiteindelijk is daar het instellingsbesluit inhoudelijk vastgesteld. Zo bestaat de begeleidingscommissie uit een onafhankelijke voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de centrales en een vertegenwoordiger en plaatsvervangend vertegenwoordiger van Defensie.

De commissie heeft tot taak het adviseren van het bevoegd gezag over de afdoening van de individuele verzoeken tot maatwerk. Na ontvangst van het zwaarwegend advies beslist het bevoegd gezag met inachtneming van het advies. De begeleidingscommissie start vanaf 1 september. Voor die tijd zal het dus duidelijk moeten worden wie in de commissie zitting nemen, wie namens de minister als bevoegd gezag optreedt en op welke wijze de individuele verzoeken door de commissie in behandeling worden genomen of aan het bevoegd gezag aangeboden kunnen worden.

## Cartoon

door Robert Jan Oostendorp





## Defensie en bonden bereiken een principe- onderhandelingsresultaat

Defensie en de vier centrales voor Defensiepersoneel hebben op 12 juli jl. principe-afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden. Het gaat dan over afspraken met betrekking tot een AV-akkoord en een nieuwe militaire pensioenregeling. Het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord loopt af op 1 oktober 2018.



De komende weken worden gebruikt om, binnen de mogelijkheden van het reces, de afspraken verder uit te werken. Sociale partners verwachten het Defensiepersoneel uiterlijk 20 augustus meer duidelijkheid te kunnen geven.

Daarna komen de bonden het land in en zullen zij jullie nadere uitleg over het resultaat geven. De individuele bonden zullen daarnaast hun eigen achterban raadpleging houden. Uiteindelijk worden de nu gemaakte afspraken pas een akkoord als jullie daar ja tegen hebben gezegd.

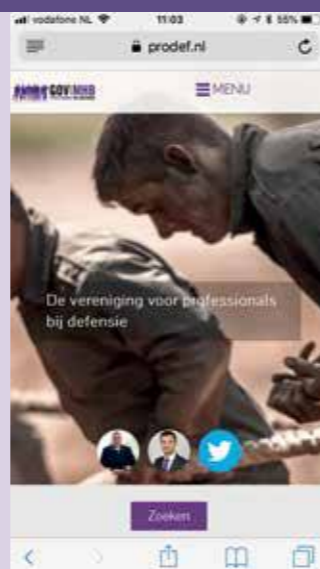
## Nieuwe website ProDef!

Op woensdag 11 juli jl. is de nieuwe website van de GOV|MHB gelanceerd.

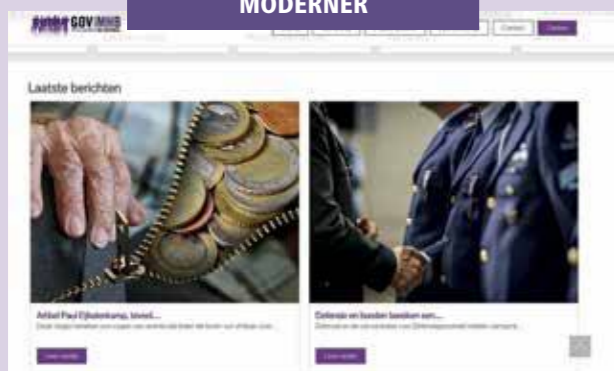
### OVERZICHTELIJKER



### MOBIEL BETER LEESBAAR



### MODERNER



Neem snel een kijkje op [www.prodef.nl](http://www.prodef.nl) en blijf hier altijd op de hoogte van het laatste nieuws.



## Is de leerling onterecht verwijderd?

In 2015 is een leerling in dienst gekomen om voor een specialistische functie te worden opgeleid. Het eerste jaar zou in een school-setting plaatsvinden en de volgende twee jaar in een praktijkomgeving. Aan het eind van het eerste jaar is hij wegens het vermeend ontbreken van de competentie verantwoordelijkheid uit de opleiding verwijderd.



Zodra het besluit is genomen om hem uit de opleiding te verwijderen heeft hij hulp gezocht bij de Gemeenschappelijke Officieren Verenigingen|MHB, en gelukkig was hij op tijd. Initieel heeft de nadruk gelegen om de commandant van de school op andere gedachten te brengen en betrokkene een alternatief traject te laten doorlopen om alsnog aan te tonen dat hij wel over de competentie verantwoordelijkheid beschikte. Deze commandant had niet zijn hakken in het zand gezet, maar zijn voeten in figuurlijk beton gegoten. Er kwam geen oplossing en dus is deze zaak naar de rechter gegaan.

Waarom is deze zaak zo interessant? Dat is om twee redenen. In de eerste plaats de rol van de commandant van de opleidingsklas (hierna de officier) en in de tweede plaats de samenstelling van de Commissie van Advies (CvA). Halverwege het eerste jaar is de officier s nachts in de stad voor een kroeg de leerling en enkele maten tegengekomen. Zij raakten in gesprek en plotseling is de leerling door de officier onderuit geschopt. Een dergelijke actie is uiterst verwonderlijk

en verwerpelijk in een verhouding officier-leerling. Later heeft de officier ijskoud verklaard dat dit een demonstratie was van stabiel militair staan. De officier heeft nimmer excuses aan de leerling aangeboden. Door de afhankelijkheidsrelatie ten opzichte van de officier durfde de leerling dit incident niet te melden. Van de CvA, die over de vorderingen van de leerling moest oordelen, waren de officier (die de leerling had geschopt) en zijn militaire meerdere lid. Volgens het voorschrift mocht de militaire meerdere geen lid van de CvA zijn, omdat hij de leerling voor ontheffing had voorgedragen. Voor de officier was volgens het voorschrift in het geheel geen plaats in de CvA. In de rechtszaken is onder andere hierop aangeslagen. Dit heeft erin geresulteerd dat de commandant van de school bij de rechter heeft verklaard dat zowel de officier als de militaire meerdere slechts adviserende leden van de CvA waren. Later heeft hij dit in een e-mail nog een keer bevestigd.

Het bezwaar en het beroep bij de rechtbank zijn door de leerling verloren. Maar bij de Centrale Raad van Beroep werd heel anders tegen deze zaak aangekeken. In de eerste plaats werd daar openlijk de vraag gesteld

hoe een officier die een leerling geschopt had zonder consequenties kon aanblijven? Ook de verklaring dat er sprake zou zijn van een demonstratie van stabiel militair staan kon op weinig geloof van de Raad rekenen. Verder werd aan de verklaring van de commandant van de school, dat zowel de officier als de militaire meerdere slechts adviserende leden van de CvA waren, weinig geloof gehecht omdat verschillende stukken het tegendeel aangaven. Bovendien, de militaire meerdere verklaarde in de zitting dat hij en de officier tijdens de beraadslaging van de CvA in de ruimte aanwezig zijn gebleven. Uiteindelijk verklaarde de Raad dat zij vooralsnog niet het oordeel van de Rechtbank direct konden delen. Hierop heeft de Raad de zitting geschorst en partijen opgedragen tot een vergelijk te komen. Dat vergelijk is in juni 2018 bereikt, waarbij de leerling alsnog salaris kreeg tot aanvang van zijn volgende opleiding buiten Defensie. Het hoger beroep is daarom ingetrokken.

Dit is bereikt door verschillende juridische procedures. Het is dus zinvol om als je onverhoopt in problemen komt met je werkgever, tijdig bij je (officieren)vereniging hulp te vragen.



# Medezeggenschap

door René Blik



## Meters maken

### Uitdagingen

Zoals eenieder weet staat Defensie voor een aantal grote uitdagingen. Materieel is verouderd, personele vulling is onder de maat en procedures en regelgeving sluiten niet meer aan bij de huidige tijd. Defensie heeft echter extra financiële middelen gekregen om weer te investeren in materieel, personeel en eenheden. Defensie dient om die redenen veel te veranderen. En dat na reeds jarenlang al onderworpen te zijn geweest aan tal van reorganisaties en veranderingen binnen en buiten Defensie. Daarnaast is Defensie momenteel nog drukdoende om te komen tot nieuwe arbeidsvoorwaarden (een principe-onderhandelingsresultaat is gesloten).

Van de door bezuinigingen sterk ingekrompen en aangeslagen organisatie, waarin het vertrouwen laag is en de vacatures toenemen, wordt juist nu gevraagd al deze uitdagingen op te pakken en de noodzakelijke veranderingen door te voeren. Het lastige van dit alles is dat het ook nog eens om uiterst complexe vraagstukken gaat en er vele stakeholders betrokken zijn.

Een goed voorbeeld hiervan is het proces om te komen tot nieuwe wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden en reorganisaties. Arbeidsvoorwaarden lijken zich ver weg en

periodiek af te spelen. Wel heel belangrijk, maar er heerst niet het gevoel van inspraak. Maar, dit is er wel op het laagste niveau met betrekking tot bedrijfsvoering en arbeidsomstandigheden, alsmede de toepassing van algemene regelgeving.

### Complexiteit

Defensie staat mede gezien de afspraken in het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord op dit moment voor de uitdagingen op het gebied van het herzien van het militair pensioenstelsel, de herziening van het loongebouw, het moderniseren van het Voorzieningsstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD), de herziening van toelagen en beslagleggingsvergoedingen en een nieuw personeelssysteem. Al deze op zichzelf al complexe onderwerpen kunnen vaak niet los van elkaar worden gezien. Er is sprake van een samenhangend geheel. De inhoud is al complex, de samenhang maakt het nog complexer. Tenslotte is er nog het grote aantal stakeholders waarmee overeenstemming bereikt moet worden. Denk hierbij aan onder andere: het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP), MinFin, MinBZK, de Centrales van Overheidspersoneel (ieder met hun eigen standpunt). Ga er maar aan staan! De feitelijke ontwikkelaar van de diverse regelingen, die tevens de samenhang der dingen moet bewaken en overeenstemming

nodig heeft van de diverse stakeholders, is de facto de Hoofd Directie Personeel (HDP). Een Directie Personeel die in het verleden fors is gereduceerd en vervolgens maar weinig is gerepareerd. Kwalitatief en kwantitatief zijn hier forse klappen uitgedeeld. Er is soms sprake van zogenoemde single points of failure die, ondanks dat de HDP een beleidselement is, niet ontkomen aan de vele werkzaamheden die voortvloeien uit de waan van de dag. Voorgaande in onderlinge samenhang bezien betekent dat de HDP, zowel inhoudelijk als procedureel, voor een bijzonder zware taak staat.

### Samenwerking noodzakelijk

Alles bij elkaar genomen liggen er opdrachten die volgens de GOV/MHB alleen haalbaar lijken te zijn indien er sprake is van een zekere mate van eensgezindheid en constructieve samenwerking tussen de verschillende stakeholders. In de afgelopen periode zijn met name eensgezindheid en constructieve samenwerking ver te zoeken geweest.

Daar gelaten wat de dieper gelegen oorzaak is van de moeizame samenwerkingsrelatie tussen de diverse stakeholders in dit artikel wil ik vooruit kijken, zien we dat er een dynamiek is ontstaan waarbij producten in de regel niet door middel van constructieve samenwerking tot stand zijn gekomen. Veelal was sprake van een situatie waarbij de werkgever een product ontwierp, welk product vervolgens door een van de stakeholders werd verworpen. Een proces dat zichzelf vaak langdurig herhaalde.

In de praktijk leidde het proces dus vaak niet tot het samen productief zijn, maar juist tot het elkaar bekritisieren in een sfeer van (groeiende) wantrouwen. Door dit wantrouwen werd de nadruk ook steeds meer gelegd op procedures veel vergadertijd gaat hieraan verloren in plaats van de inhoud van het voorliggende product. Het tegenover elkaar staan (feitelijk zitten) is fysiek ook echt zichtbaar tijdens (in)formele vergaderingen, waarbij het in de regel lang duurt voordat onderwerpen inhoudelijk worden behandeld.

### Oplossingsrichtingen

Om bovengenoemde uitdagingen het hoofd te bieden is het dus noodzakelijk om in elk geval de factoren wantrouwen en overmatig procesdenken op zeer korte termijn bespreekbaar te maken en tot een nieuwe gezamenlijke houding en werkwijze te komen. Het voorgaande laat daarbij onverlet dat iedere stakeholder zijn eigen rol en verantwoordelijkheid moet kunnen blijven nemen. Deze gezamenlijke houding en werkwijze betekent ook niet dat er geen zakelijke geschillen kunnen zijn. *Checks and balances zijn goed en dwarsliggers zijn nodig om de rails recht te houden!*

Overleg en samenwerking zijn daarbij op alle niveaus van essentieel belang. Zowel binnen het Georganiseerd Overleg als het gaat om arbeidsvoorwaarden, als tussen HDE en MC wanneer het gaat om reorganisaties. Daarbij moet ieder niveau de ruimte hebben om invulling te geven aan de opdracht/taak/rol. Dat vereist dat nagedacht moet worden over de kaders (probleem, doelstelling, criteria), en dat vereist ook dat daarna vertrouwd moet kunnen worden op de uitwerking. Die uitwerking blijft dan binnen de afspraken, tenzij dat niet leidt tot een uitvoerbare oplossing. Maar in dat geval komt het onderwerp, met voorstellen ter verbetering, terug naar de overlegtafel.

Concreet: als HDE en MC afspraken maken over de bedrijfsvoering en de gevolgen daarvan voor de formatie, samenstelling en omvang en er daarbij geen behoefte blijkt te zijn voor aanvullend instrumentarium ten behoeve van het personeel, dan is overleg buiten die eenheid niet meer nodig. Wat wel nodig is, is informatievoorziening, waarbij gekozen kan worden voor toets-momenten. Dat kan gelden voor zowel het naast hogere niveau van de HDE als de Centrales. Dat is naar mening van de GOV/MHB inhoud geven aan vakmanschap. Gevolg is overigens wel dat de HDE eenvoudiger professioneel advies moet kunnen inwinnen bij de eigen professionele adviseurs, maar ook bijvoorbeeld bij de Centrales.



Nederland bewaakt het luchtruim van de Baltische staten afwisselend met 16 andere NAVO-bondgenoten. Is dat geen samenwerking?

Defensie kan de problemen echter niet alleen oplossen en het is wel in ons aller belang dat er meters worden gemaakt. Die meters moeten ook gemaakt kunnen worden indien niet alle stakeholders het met elkaar eens zijn.

Gezien de beperkte capaciteit van de HDP in relatie tot het aantal op te leveren producten is het niet verwonderlijk dat stukken niet in alle gevallen perfect zijn. Slechts de vinger wellicht minder constructief. Wat zou het mooi zijn als de denkkracht en aanwezige kennis van de diverse stakeholders gebundeld worden in plaats van tegen elkaar te worden ingezet. Eenvoudig gezegd: niet partij A schrijft in zwart en partij B streept in rood, maar samen schrijven ze in blauw! De dynamiek, om Defensie als regel in isolatie een stuk te laten schrijven en dit vervolgens te bekritisieren, zou wellicht (soms) plaats kunnen maken voor een werkwijze waarbij stukken meer in gezamenlijkheid tot stand worden gebracht. Dit kan mogelijk door meer gebruik te maken van Technische Werkverbanden dan nu het geval is. Ook in-

formele contacten tussen medewerkers van de diverse stakeholders, die samen in het voortraject van gedachten wisselen, kunnen hierbij behulpzaam zijn.

Om bundeling van krachten te kunnen realiseren is wel een zekere cultuuromslag binnen de overlegwereld noodzakelijk. Het is van belang dat de betrokken spelers in staat en bereid zijn deze constructieve houding aan te nemen en/of daartoe in voorkomend geval in de gelegenheid worden gesteld. Het gaat er om meer te kijken naar wat ons bindt dan naar wat ons verdeelt. Kernwoorden hierbij zijn: vertrouwen, samenwerken en een gedeeld oogmerk. Van beide kanten is hiervoor noodzakelijk dat integer wordt gehandeld en partijen zich aan afspraken houden. Soms is het dan ook beter geen toezegging te doen dan die niet gestand kan worden. Begrip voor elkaars situatie, inzicht in elkaars problemen en een zeker empathisch vermogen dragen bij aan de noodzakelijke cultuurverandering. Verdeel en heers: Nee, samen staan we sterk. *Alleen samen kunnen we de noodzakelijke meters maken!*



De Litouwse collega's werken samen met het Fire Support Team van de battlegroup van de enhanced Forward Presence (eFP).

# Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Verkiezingen	Opgeven v r
CLAS	11 Geneeskundige Dienst	06-08-2018	20-08-2018
CZSK	Directie Materiele Instandhouding	gesloten	08-08-2018
CLAS	HQ 1GNC	gesloten	14-08-2018
CLAS	13 Lichte Brigade 30 Natres Bataljon	gesloten	14-09-2018

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

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





## Huwelijksvermogensrecht aangepast, maar pensioenrecht niet!

**In Nederland laten de meeste mensen zich nog steeds in huwelijk of geregistreerd partnerschap verbinden in algehele gemeenschap van goederen. Zo is dat ook als beginsel in wetgeving vastgelegd. Dat gaat veranderen. Per 1 januari 2018 is de beperkte gemeenschap van goederen als basisstelsel gaan gelden voor het huwelijksvermogensrecht, neergelegd in Burgerlijk wetboek en Faillissementswet.**

**D**at basisstelsel houdt in dat alleen datgene wat door de inspanning van beide partners tijdens het huwelijk is verworven, in de huwelijksboedel valt, dat wil zeggen aan beiden toekomt. Waarom Nederland nu zolang aan de algehele gemeenschap van goederen heeft vastgehouden en waarom de Eerste Kamer met maar één stem verschil het wetsvoorstel uiteindelijk aannam, terwijl de hele wereld dat principe al heeft verlaten, op Suriname en Zuid-Afrika na (!), is onduidelijk. Zijn wij Nederlanders nu zo romantisch volk, zijn we zo zeer gericht op consensus, of is het de angst voor de administratieve rompslomp van een goede documentatie van bezittingen en schulden die een huwelijk in zo'n beperkte gemeenschap met zich meebrengt? Hoe dan ook, we worden weer een stukje individualistischer.

### Algehele gemeenschap van goederen

Op dit moment is de algehele gemeenschap van goederen de wettelijke standaard. Als u geen huwelijkse voorwaarden heeft opgesteld voorafgaand aan uw huwelijk of geregistreerd partnerschap, wordt alles wat u had aan schulden en bezittingen, op enkele uitzonderingen na, bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van u beiden samen. U heeft geen privévermogen meer. Ook alles wat u tijdens het huwelijk, op enkele uitzonderingen na, verwerft aan schulden en bezittingen valt in de boedel, dat wil zeggen wordt van u beiden samen. Dat geldt ook voor wat u voor en tijdens het huwelijk verwerft uit schenkingen en erfenissen, alhoewel de schenker/erfgenaam daar een stokje voor kan steken door middel van een uitsluitingsclausule.

### Beperkte gemeenschap van goederen

De beperkte gemeenschap van goederen gaat er vanuit dat schulden en bezittingen ontstaan vóór het huwelijk, die vóór het



huwelijk ook geen gezamenlijke schulden en bezittingen waren, in uw privévermogen blijven vallen. Schulden en bezittingen aangegaan tijdens het huwelijk vallen in beginsel wel in de gezamenlijke huwelijkse boedel. Voor huwelijks privévermogen, schenkingen en erfenissen ook tijdens het huwelijk, blijven privévermogen. Alleen datgene wat door de inspanning van beide partners tijdens het huwelijk verworven wordt, valt in de huwelijkse boedel, dat wil zeggen is van u beiden.

### Bezittingen en schulden vastleggen

Iedereen die vóór 2018 is getrouwd in algehele gemeenschap van goederen blijft ook zo verbonden. Als u dat wilt veranderen tijdens uw huwelijk zult u naar de notaris moeten voor huwelijkse voorwaarden. Iedereen die na 1 januari 2018 trouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat, kan nog steeds in algehele gemeenschap van goederen verbonden worden en u kunt ook nog steeds andersluidende huwelijkse voorwaarden laten opmaken. Doet u dat

niet, dan wordt de wettelijke beperkte gemeenschap aangenomen. Wilt u het wettelijke regime laten regeren over uw huwelijkse boedel, dan is het zaak om bij aangaan van een huwelijk of een geregistreerd partnerschap en tijdens het huwelijk, schriftelijk vast te leggen van wie van de partners een bepaald vermogensdeel dan wel schuld is. Is dat niet duidelijk dan wordt aangenomen dat het een gemeenschapsgoed is en dan is het weer van beiden.

### Pensioenrecht

Als de basisgedachte achter het huwelijksvermogensrecht zo'n schuiver maakt, zou je toch verwachten dat een sterk verwant stukje pensioenrecht mee schuift. Helemaal omdat onlangs de Wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding (WVPS) is gevalueerd. In die wet wordt het ouderdomspensioen bij scheiding verdeeld en uit de evaluatie blijkt dat de daarin geregelde verdeling van het ouderdomspensioen bij de tijd is. Daar is geen modernisering nodig.

Dat geldt echter niet voor de verdeling van het partnerpensioen zoals dat sinds 1973 is geregeld in de Pensioenwet. Waar ik op doel is de verdeling van het opgebouwde nabestaandenpensioen in de voorhuwelijkse periode. In de Pensioenwet is het zo geregeld dat na een scheiding de voorhuwelijkse jaren (de jaren vanaf datum deelnemerschap tot datum huwelijk) worden meegenomen in het deel nabestaandenpensioen dat toekomt aan de (eerste) ex-partner. Dat kan tot forse ergernis leiden omdat de ex-partners nogal eens boos en verdrietig uit elkaar zijn gegaan. Het wordt helemaal vervelend wanneer er sprake is van een op latere leeftijd gesloten tweede of volgend huwelijk, waarbij het nabestaandenpensioen van de huidige partner wordt vastgesteld onder aftrek van het nabestaandenpensioen dat

toekomt aan die eerdere partner(s). Geregeld blijkt dan dat de ex-partner er met de buit vandoor gaat en dat de huidige partner wordt opgescheept met een mager partnerpensioentje. Als er geen latere partner is, bestaat daar sinds 2002 het recht van uitruil van partnerpensioen naar een hoger ouderdomspensioen. Maar de voorhuwelijkse jaren vallen daar dan buiten. [Sinds 1 januari 2016 ligt het bij ABP weer anders in de bijzondere situatie van meerdere ex-partners bij eerder overlijden van de eerste ex-partner. Zie daarvoor het ook in dit bulletin geplaatste artikel Partnerpensioen na scheiding].

### GOV|MHB

Als dan toch het huwelijksvermogensrecht wordt aangepast op de voorhuwelijkse jaren,

neem dan meteen een gelijklopende passage in de Pensioenwet mee voor het nabestaandenpensioen! Het kan om veel geld gaan! GOV|MHB-leden hebben ons en de politiek al vaker gewezen op deze gevoelde onrechtvaardigheid in de pensioenwetgeving. We hebben het via onze kanalen weer aangedragen. We hebben voorgesteld de verdeling van de voorhuwelijkse jaren facultatief te maken, waardoor dat stuk partnerpensioen ook kan worden toegekend aan een latere partner, of kan worden opgeteld bij het eigen ouderdomspensioen. Maar helaas, de politiek vreesde dat met medeneming van dat stuk pensioenrecht er helemaal geen aangepaste wetgeving tot stand zou komen. Pensioen is weerbarstige materie.

ADVERTENTIE

## Hypotheek: de voordelen van onafhankelijk advies

Voor het afsluiten van een hypotheek heeft u een aantal opties. U kunt langsgaan bij uw bank, zelf afsluiten via internet of u laat zich adviseren door een onafhankelijk advieskantoor.

### Waarom het inschakelen van Prinsenland Adviseurs een goed idee is

Als volledig onafhankelijk advieskantoor adviseert en bemiddelt Prinsenland Adviseurs voor nagenoeg alle geldverstrekkers. Onze adviseurs gaan op zoek naar de hypotheek die het best past bij uw persoonlijke wensen. Hierbij geldt dat de laagste rente niet automatisch de laagste maandlast over de gehele looptijd oplevert. Zo verschillen geldverstrekkers onderling qua voorwaarden. Enkele onderwerpen die extra aandacht verdienen bij het adviseren van de juiste hypotheek:

- Automatische rente-afslag gedurende de rentevaste periode
- Heeft de geldverstrekker een goede verhuisregeling
- Kan tussentijds extra worden afgelost
- Geldigheidsduur en kosten voor verlengen offerte
- Bij nieuwbouw: is de depotrente gelijk aan hypotheekrente?

Wij zijn volledig op de hoogte van de voor- en nadelen van de verschillende geldverstrekkers. Hierdoor bent u ervan verzekerd altijd de laagste maandlasten over de gehele looptijd te betalen.

  
**Prinsenland Adviseurs**

Tel 010-4552500 | [www.prinsenland.nl](http://www.prinsenland.nl) | [info@prinsenland.nl](mailto:info@prinsenland.nl) | [facebook.com/prinsenland](https://www.facebook.com/prinsenland)



## Partnerpensioen 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 beïndigging van een bij ABP bekende relatie (dat wil zeggen 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 geldt 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 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 onder andere 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 in verband met 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 aangekomen. 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 moet 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 zendt. 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.

## Kleine en zeer kleine pensioenen

**Voor onze leden die nog ergens bij een Nederlandse pensioenuitvoerder een pensioentje hebben staan: in 2018 kunt u nog actie ondernemen om dat te redden! Er bestaan ongeveer 4,5 miljoen kleine pensioenen onder de 468,- per jaar. Pensioenuitvoerders gaan er steeds meer toe over die potjes vanwege de hoge administratiekosten af te kopen. Dat gaat in 2019 veranderen door een wetsvoorstel dat in 2017 is aangenomen door de Tweede Kamer.**

### Kleine pensioenen

Kleine pensioenen zijn pensioenen tussen de 2,- en de 468,- per jaar. Pensioenuitvoerders krijgen per 1 januari 2019 de mogelijkheid om deze pensioenpotjes automatisch toe te voegen aan de pensioenpot waar iemand op dit moment actief pensioen opbouwt. Daarmee groeit de totale pensioenspaarpot en wordt de uiteindelijke uitkering hoger. U kunt natuurlijk ook zelf in 2018 al proberen uw kleine pensioen(en) over te dragen naar uw huidige pensioenfonds, maar dan moet de beleidsdekkingsgraad van beide pensioenfonds wel boven de 100% liggen. Dat is bij het ABP bijvoorbeeld (en ook bij PFZW, het pensioenfonds voor de zorg) momenteel weer mogelijk. De beleidsdekkingsgraad bij ABP lag eind mei 2018 op 103,7%. U kunt in 2018 zo'n klein pensioen ook nog afkopen. Dat kan eenmalig enkele honderden tot enkele duizenden euro's opleveren. Let wel: De afkoop levert u een eenmalige bruto uitkering op die opgeteld wordt bij uw loon van dat jaar en kan ook negatieve gevolgen hebben, bijvoorbeeld als u huur- of zorgtoeslag ontvangt. Bovendien betaalt u er inkomstenbelasting over. Het loont daarom om dat kleine pensioen pas te laten uitbetalen tegen lagere IB-tarieven in de maand nadat u met AOW bent gegaan.

### Zeer kleine pensioenen

Dit zijn pensioentjes tot 2,- per jaar. Dat zijn er landsbreed toch nog zo'n 200.000. Vanaf 1 januari 2019 mogen pensioenuitvoerders deze zeer kleine pensioenpotjes laten vervallen. Dit heeft te maken met de hoge administratiekosten die in geen enkele verhouding staan tot de waarde van zo'n heel klein pensioen. Die kosten moeten worden opgebracht door de overige

deelnemers en de werkgevers. Deze heel kleine bedragen vervallen aan het collectief. Tot 1 januari 2019 kunnen mensen er nog voor kiezen om dit hele kleine pensioen over te dragen naar hun huidige pensioenuitvoerder en kunnen pensioenuitvoerders deze lage bedragen nog afkopen. Op de website mijnpensioenoverzicht.nl kunt u zien bij welke pensioenuitvoerder u welk pensioen(tje) heeft opgebouwd.



## GOV|MHB zaken

UPDATE

### Algemene Ledenvergadering GOV|MHB verzet

Wanneer: Donderdag 13 september 2018  
Waar: Frederikkazerne, Den Haag

De algemene ledenvergadering van de GOV|MHB is verzet naar de maand september. De vergadering begint om 13.00 uur, vanaf 12.00 uur bent u van harte welkom, de lunch staat voor u klaar. De middag zal worden afgesloten met een borrel.

Aanmelden kan per e-mail via [secretaris@prodef.nl](mailto:secretaris@prodef.nl) of telefonisch op (070) 383 95 04





## Onderwijs Nederlands

**E**n van de eerste dingen die ik als jurist ambtenarenrecht leerde was het volgende: als je verzoek (voor wat dan ook) is afgewezen en je hebt een goed verhaal, probeer het dan gewoon in een bezwaarprocedure nog een keer met een beroep op een hardheidsclausule. Een verhaal is beter naarmate er in de casus elementen zitten die de regelgever niet heeft voorzien en elementen die Defensie zich als goed werkgever zou moeten aantrekken.



**E**en militair gaat met zijn partner en twee kinderen naar het Verenigd Koninkrijk vertrekken. De kinderen gaan naar een school waar Nederlands geen standaard vak is, maar wel als extra vak, tegen betaling, wordt aangeboden. Hiervan wil de militair gebruik maken en hij dient daartoe een verzoek in. Echter, hij krijgt te horen dat alleen Nederlandse les op afstand (Wereldschool) wordt vergoed. Met onze ondersteuning maakt hij hier bezwaar tegen. Hij voert aan dat de kinderen zeer gebaat zouden zijn met persoonlijk onderwijs en met afstandsonderwijs eigenlijk niet uit de voeten kunnen. In verband met een eerdere

plaatsing in de Verenigde Staten hebben de kinderen gedurende een lange periode in een grotendeels Engelstalige omgeving geleefd, waarin het Nederlandstalig afstandsonderwijs maar zeer moeilijk beklijfde. Tot op heden was de daardoor opgelopen taalachterstand nog niet weggewerkt en vanuit pedagogisch oogpunt zou het zeer verstandig zijn om de kinderen met persoonlijk onderwijs te ondersteunen. Defensie kwam hangende bezwaar met een nieuw besluit waarmee het verzoek alsnog werd toegekend. Gewezen werd op de hardheidsclausule en goed werkgeverschap. Een duidelijk voorbeeld van bovenstaande les. De regelgever heeft met het beschikbaar

stellen van uitsluitend afstandsonderwijs eigenlijk alleen oog gehad voor kinderen die daarmee hun Nederlands kunnen onderhouden. Voor kinderen die altijd in Nederland hebben gewoond zal dat in het algemeen voldoende zijn, maar voor kinderen met een taalachterstand Nederlands is dit niet genoeg. Omdat de taalachterstand het gevolg was van een langdurige buitenlandplaatsing, voelde Defensie, als uitzendende werkgever, een zekere verantwoordelijkheid om de kinderen nu van optimaal onderwijs te voorzien: **goed werkgeverschap!**



**I**n Groot-Brittannië heeft men aan het begin van dit millennium het Militaire Verbond als begrip geïntroduceerd. Hoewel dat begrip in de Britse cultuur al eeuwen bestond, voelde men toch de noodzaak om deze expliciet te beschrijven. Het komt erop neer dat tussen de militair en de maatschappij, en dus ook tussen de vertegenwoordigende politiek macht van de maatschappij en de militair, een bijzonder band bestaat en ook dient te bestaan. Deze band vormt de absolute basis waarop een krijgsmacht kan en moet opereren. De maatschappij heeft namelijk een speciale (ere)schuld aan militairen op basis van hun beschikbaarheid en de historische inzet van hun kameraden.

**H**et verbond gaat ervan uit dat van militairen kan worden gevraagd persoonlijke offers te brengen, inclusief het ultieme offer, ten dienste van de natie. In ruil daarvoor mogen militairen verwachten dat zij altijd een eerlijke behandeling zullen krijgen, gewaardeerd en gerespecteerd worden als individu en zij en hun naasten worden ondersteund en beloond. Dat men het nodig vond om deze band te beschrijven doet vermoeden dat de culturele vanzelfsprekendheid in die tijd onder druk stond. En dat was ook zo, in die tijd deden zich een reeks aan schandelijke incidenten voor ten aanzien van de steun aan veteranen en voormalig militairen.

Niet veel later werd naar aanleiding van een aantal ernstige ongevallen, die verwijtbare nalatigheid van de in toenemende mate bureaucratische defensieorganisatie aantoonde, in onderzoeksrapporten verwezen naar dit verbond. De verantwoordelijkheid van de maatschappij, en dus de politiek, lag namelijk ook in het ter beschikking stellen van voldoende middelen om succesvol en veilig te kunnen opereren. Of het sindsdien beter is gegaan in het Verenigd Koninkrijk laat ik graag even in het midden. De diepe betekenis en gevoelens van militairen ten aanzien van hun opdrachtgevers werd in het Verbond goed beschreven. Er is geen militair ter wereld die het niet zo voelt.

Opmerkelijk is het daarom dat dit Militaire Verbond niet in Nederland is overgenomen. Er is wel over gesproken en er zijn zelfs enige vage verwijzingen naar gemaakt. En

in de unaniem door het parlement aangenomen veteranenwet zijn er duidelijke verwijzingen naar te vinden. En er is zelfs, na veel gesoebat, tot een politieke uitspraak over de bijzondere positie van de militair gekomen. Maar tot een goed geformuleerd Militair Verbond is het politiek nog niet gekomen. De vraag is: waarom niet? Of de verwijzingen naar de noodzaak van goede middelen daar debet aan zijn, en daarom het ministerie van Financiën weer eens dwarsligt, is niet te bewijzen. Duidelijk is dat op ambtelijk niveau het enthousiasme voor zo'n verbond klein is gebleken. Toch laten allerlei veiligheidsincidenten zien dat het vastleggen van zo'n algemeen beginsel van wederzijds afhankelijkheid, loyaliteit en respect best bruikbaar kan zijn.

Maar los van die bruikbaarheid is er een meer belangrijke reden om zo'n Verbond uit te spreken, vast te leggen en je er natuurlijk ook aan te houden. Dat Verbond is namelijk in het hart van elke militair al lang aanwezig. Elke veteraan, elke oud militair en elke huidige militair, ongeacht hun leeftijd voelt dit zo, daarvoor hoeft je hem niet eens op te schrijven. Dus is er bij hen ook de verwachting dat het leiderschap, het bestuurlijk apparaat en de politieke vertegenwoordigers zich aan dit verbond houden. En als je niet aan verwachtingen voldoet dan creëer je per definitie teleurstelling en, indien dit in ernstige mate gebeurt, diepe frustratie.

Het is de steek laten van militairen, of hun familie, ten aanzien van zorg, steun of het beschikbaar stellen van goed en veilig ma-



teriaal is daarom niet alleen onbehoorlijk, pijnlijk of kostbaar. Het voelt voor militairen vooral als verraad. Het voelt zelfs als de ergste vorm van verraad, immers van diegene voor wie jij je leven wil wagen. Dat is een land als Nederland onwaardig en het is, in extreme mate, zelfs heel gevaarlijk. De ergste vormen van verraad leiden namelijk tot gevoelens van boosheid, woede of zelfs diepe haat. Ik zou de huidige minister van Defensie toch willen aanbevelen dat militair verbond weer eens op te pakken. U heeft immers het herwinnen van vertrouwen hoog op uw agenda gezet. U heeft daar gelijk in en zo'n Militair Verbond gaat u helpen. Ik wens u succes.





# Zomerperikelen in de Limousin

Het was mij het weekje weer wel

De NAVO Top in Brussel, vervolgens le quatorze juillet, de ontknoping van het WK voetbal in Rusland, het bezoek van DJ Trump aan het Verenigd Koninkrijk en de (top/tob) ontmoeting van Trump en Poetin in Helsinki.

Op de NAVO-top waren vele uitspraken van Trump controversieel. Ik leg er drie onder de loep.

## De Verenigde Staten draaien nu op voor 90 procent van het NAVO-budget.

Bezijden de waarheid!

Het defensiebudget van de VS bedroeg in 2017 686 miljard dollar (circa 589 miljard euro). Dit houdt in dat de VS in 2017 n-en-zeventig (71) procent van het totale bedrag ophoestte dat door NAVO-landen aan defensie werd uitgegeven<sup>1</sup>.

Lang niet alle inzet van Amerikaanse militaire middelen vind in NAVO-verband plaats. Bijvoorbeeld de inzet van Amerikaanse troepen en middelen in Korea. De VS hebben alleen al elf vliegdekschepen die wereldwijd worden ingezet.

De Europese NAVO-landen geven hun geld vooral uit aan zelfbescherming. Kijk je naar de vaste kosten (bijvoorbeeld voor het NAVO-hoofdkwartier), dan zie je dat de contributie van de VS aan deze vaste kosten 22 procent bedraagt.

De VS heeft ook baten bij de NAVO<sup>2</sup> die meegerekend moeten worden. Bijvoorbeeld het gebruik van vliegbases en infrastructuur in Europa. Tijdens de Irak-oorlog van 2003 (g n NAVO-missie) kwam Amerikaans materieel in Rotterdam aan en werd het via het Europese wegennet richting Irak gedi-rigeerd. Dit is puur nzijdig in het voordeel van de VS!

## 60 tot 70 procent van de Duitse energie komt uit Rusland.

Dit klopt niet

Bij het ontbijt met de NAVO secretaris-generaal Stoltenberg haalde Trump fel uit naar Duitsland: Duitsland wordt volledig door Rusland gecontroleerd. Het land is een gevangene van Rusland.

Daarmee verwees Trump naar de (ver-meende) Duitse afhankelijkheid van Russische fossiele energie. Trump stelt dat Duitsland tussen de 60 en 70 procent van de energiebehoefte uit Rusland haalt. Tevens refereerde Trump aan de aanleg van gaspijpleiding Nord Stream 2, die Russisch gas naar Duitsland gaat transporteren. Het IEA stelt dat 57 procent van het Duitse energieverbruik komt uit kolen, gas en olie. De overige 43 procent komt uit de bronnen kernenergie en hernieuwbare energie. Van de 57 procent wordt 43 procent, gevormd door energie uit kolen. Gas draagt voor 13 procent bij aan het Duitse energieverbruik en olie voor het resterende procent.

Feit: aan kolen, gas en olie levert Rusland een flinke bijdrage. Duitsland importeert 49 procent van hun gas, circa 40 procent van hun olie en 30 procent van hun kolen uit Rusland.

Het bovenstaande impliceert echter niet dat 60 tot 70 procent van het Duitse energieverbruik afkomstig is uit Rusland. Duitsland importeert een stevig deel van haar fossiele brandstoffen uit Rusland, edoch het Poetinaandeel in het Duitse energieverbruik ligt ver verwijderd van de Trump getallen.

## NAVO-landen gaan sneller aan de 2 procent-richtlijn voldoen.

Dit klopt ook niet

Trump stelde op de persconferentie na de NAVO-top dat de lidstaten sneller aan de richtlijn van twee procent van defensie-uitgaven gaan voldoen.

De richtlijn werd afgesproken in 2014 (NAVO-top Wales). De richtlijn verordoneert dat de defensie-uitgaven in 2024 op 2 procent van het bbp zitten.

Trump: Het geld zal sneller worden overgemaakt, veel sneller. Nu zijn er t weinig NAVO-landen die aan de richtlijn voldoen (5 van de 29 NAVO-landen).

President Emmanuel Macron, bondskanselier Angela Merkel en MP Mark Rutte spreken Trump tegen. Het communiqu is duidelijk, stelt Macron. Het herbevestigt de toewijding aan de 2 procent-richtlijn in 2024. Dat is alles. Dit onderstreept ook kanselier Merkel. We zijn toegewijd aan de beslissingen die we in Wales hebben genomen. Ook de uitspraken van Mark Rutte staan haaks op de woorden van Trump.

We werken eraan om, stap voor stap, onze defensie-uitgaven richting de 2 procent van het bbp te bewegen, zei hij. Rutte bevestigde tegenover de NOS dat de 2 procent in 2024 nog steeds staat.

Met Trump als orakel is het niet moeilijk om de column te vullen!

1 Bron: Politifact  
2 Bron: Christ Klep

Bronnen: NU.nl en NOS

# 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

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)

 **GOVIMHB**  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE