

Vergaderjaar 2012–2013

33 400 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2013

Nr. 69

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 25 maart 2013

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 7 februari 2013 inzake informatie over de relatie tussen AOW en leeftijd voor FLO, Veteranenbesluit en onderzoek naar geestelijk verzorgers (Kamerstuk 33 400 X, nr. 59). De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 22 maart 2013. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De adjunct-griffier van de commissie,
Dekker

1

Is er een verschil tussen de leeftijd voor functioneel leeftijdsontslag (FLO) per functie en per krijgsmachtonderdeel? Zo ja, hoe wordt de FLO-leeftijd bepaald?

3

Hoe heeft de FLO-leeftijd zich in de afgelopen 20 jaar ontwikkeld? Wat zijn de redenen van eventuele wijzigingen?

4

Wat zijn de consequenties van het verhogen van de FLO-leeftijd voor het defensiepersoneel?

9

Is er een maximum leeftijd voor het militaire beroep te onderkennen? Zo ja, waar ligt die maximum leeftijd, en hoe verhoudt deze zich met de steeds hoger wordende AOW-leeftijd?

10

Is er een verschil tussen het FLO en het Leeftijdsontslag Militairen (LOM)? Zo ja, wat is dit verschil en hoe verhoudt de LOM-leeftijd zich tot zowel de AOW-leeftijd als de pensioenleeftijd?

11

Is de LOM-leeftijd gekoppeld aan de pensioenleeftijd? Zo ja, waar bestaat deze koppeling uit en hoe past dit in het feit dat de LOM-leeftijd sinds 2001 reeds enkele malen is verhoogd terwijl in die periode de pensioenleeftijd niet omhoog is gegaan?

22

Is er bij FLO sprake van een keuzevrijheid voor de militair? Kan de militair eventueel ergens anders binnen Defensie aan de slag?

De ontslagleeftijd is geregeld in het Algemeen militair ambtenarenreglement. De militair wordt ontslagen wegens het bereiken van de leeftijd voor Leeftijds Ontslag Militairen (LOM). Hierbij is geen keuzevrijheid voor de individuele militair. Dit wordt vaak aangeduid als FLO (Functioneel Leeftijdsontslag). Ten onrechte, omdat de relatie tussen de door de militair beklede functie en het ontslag ontbreekt. In de beantwoording van de vragen is dan ook consequent de aanduiding LOM gehanteerd.

De leeftijd voor het LOM is in het kader van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2000–2001 voor de sector Defensie vastgesteld op 58 jaar voor alle militairen die na 1 januari 2002 instromen, ongeacht hun rang of krijgsmachtdeel. Oorspronkelijk verschilde deze leeftijd voor schepelingen en subalterne officieren van de Koninklijke Marine met die van overige militairen. Voor militairen, die vóór 1 januari 2002 in dienst zijn getreden, is in het Algemeen militair ambtenarenreglement een overgangsregeling tot 2014 vastgelegd (Stb. 2001, 511).

De algemene LOM leeftijd van 58 jaar is in het kader van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst voor de sector Defensie 2004–2007, vanaf 2013, verhoogd tot 60 jaar. Hierbij is de geldende overgangsregeling aangepast. De nieuwe overgangsregeling eindigt in 2026 (Stb. 2007, 229).

In het Algemeen militair ambtenarenreglement is vastgesteld dat voor vlag- en opperofficieren, kapiteins ter zee en kolonels, voor academisch geschoolde kapitein-luitenanten ter zee en luitenant-kolonels het ontslagmoment individueel zal worden bepaald tussen de 60 en 65 jaar. Voorts is in het Algemeen militair ambtenarenreglement geregeld dat de periode van uitzending van een militair extra telt en kan leiden tot een verlaging van de ontslagleeftijd tot minimaal 58 jaar.

De LOM-leeftijd kent, zoals hiervoor beschreven, een autonome ontwikkeling los van de AOW-leeftijd en pensioenleeftijd. Deze ontwikkeling is

het gevolg van de afspraken die voortkomen uit het arbeidsvoorwaarden-overleg. De ontslagleeftijd stoelt oorspronkelijk op de overweging dat vanaf een bepaalde leeftijd de militair verminderd operationeel inzetbaar is. De LOM-leeftijd moet passen bij een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand en de beschikbare (financiële) middelen.

2

Wat is de hoogte van de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UKW-uitkering) per rang?

De hoogte van de UKW-uitkering is, ongeacht de rang, 73 procent van de laatstgenoten bezoldiging, inclusief de vaste vergoeding voor extra beslaglegging.

5

Wat is de FLO-leeftijd van militairen in de ons omringende landen (Engeland, Denemarken, Duitsland en België)? Indien er een verschil bestaat in de FLO-leeftijd tussen Nederlandse militairen en militairen uit genoemde landen, waar komt dat verschil dan uit voort?

De LOM-leeftijd voor Engelse militairen ligt op 55 jaar. Tevens kunnen militairen, afhankelijk van het aantal dienstjaren, vanaf de leeftijd van 40 jaar met vroegpensioen gaan.

In Denemarken is de LOM-leeftijd voor militairen, die 50 jaar of ouder zijn, 60 jaar. Voor militairen die jonger zijn dan 50 jaar is de LOM-leeftijd 62 jaar.

De LOM-leeftijd in Duitsland is afhankelijk van de rang. Onderofficieren gaan doorgaans met 55 jaar met ontslag. Vakofficieren tot de rang van kapitein verlaten de dienst op 56-jarige leeftijd, in de rang van majoor op 59-jarige leeftijd, in de rang van luitenant-kolonel op 61-jarige leeftijd en in de rang van kolonel op de leeftijd van 62 jaar. Generaals kunnen tot de leeftijd van 65 jaar in dienst blijven.

In België is de LOM-leeftijd voor militairen 56 jaar, met uitzondering van militairen in de rang van generaal-majoor (59 jaar) en luitenant-generaal (61 jaar).

Ieder land maakt zijn eigen afspraken over de LOM-leeftijd.

6

Hoeveel oud-militairen maken op dit moment gebruik van de FLO-regeling? Wat was de gemiddelde leeftijd van uit dienst treden?

Thans ontvangen 9 820 militairen een uitkering op grond van de Uitkeringswet Gewezen Militairen. De gemiddelde leeftijd van uitdiensttreding was 54 jaar en drie maanden.

7

Hoeveel besteedt Defensie jaarlijks aan uitkeringen aan oud-militairen die gebruik hebben gemaakt van FLO?

Het bedrag dat jaarlijks wordt besteedt, wisselt per jaar. Voor de komende jaren worden de uitgaven geraamd op gemiddeld € 550 miljoen per jaar.

8

Is door Defensie overwogen om een extra uitstroombestand vanaf het 45ste levensjaar te hanteren ter aanvulling van het uitstroombestand bij het 35ste levensjaar? Zo ja, welke gevolgen worden hiermee beoogd?

Bij de totstandkoming van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2011–2013 is, met het oog op een evenwichtige personeelsopbouw, in het Sectoroverleg Defensie afgesproken dat het toekomstige personeelssysteem van Defensie verschillende uitstroombestanden zal kennen. De wijze waarop dit gestalte zal krijgen, is onderwerp van overleg met de centrales.

12

In de brief staat dat een hogere pensioenleeftijd gevolgen heeft voor de duur van de UKW-uitkering. Wat zijn, bij een gelijkblijvende LOM-leeftijd, de financiële gevolgen voor Defensie?

24

Hoe groot zijn de verschillen qua financiële gevolgen voor de Defensie begroting (de komende jaren en structureel) van het interpreteren van de overbruggingsperiode als zijnde de periode tussen FLO en pensioen, danwel de periode tussen FLO en AOW?

De UKW-uitkering is een overbrugging tussen de LOM-leeftijd en de pensioenleeftijd. De huidige pensioenleeftijd is 65 jaar. Wanneer de pensioenleeftijd stijgt en de LOM-leeftijd gelijk blijft, neemt de verblijfsduur in de UKW toe. De financiële gevolgen voor Defensie kunnen niet precies in beeld worden gebracht. Dat kan pas als duidelijk is hoe de pensioenleeftijd gaat stijgen.

13

Wordt met de zinsnede «waardoor ook de hoogte van de FLO-leeftijd wordt gezien» bedoeld dat de FLO-leeftijd hoger kan worden? Zo ja, hoe verhoudt dit zich met de ingezette verjonging van de krijgsmacht?

De keuze om de LOM-leeftijd al dan niet te verhogen wordt genomen in het Sectoroverleg Defensie. De verjonging van de krijgsmacht vraagt aanhoudende aandacht voor voldoende instroom van jong personeel.

14

Op 3 november 2010 stelde u dat de UKW-uitkering een werkgeversvoorziening is in de vorm van een overbruggingsuitkering tussen het ontslagmoment en het bereiken van de AOW-leeftijd. Heeft er sinds 3 november 2010 een wijziging in de regelgeving plaatsgevonden waardoor het einde van de UKW-uitkering niet de AOW-leeftijd, maar de pensioenleeftijd is geworden? Zo ja, is dit gebeurd in overleg met de Centrales van Overheidspersoneel? Zo niet, betreft de UKW-uitkering nu een uitkering tot aan de pensioenleeftijd of tot aan de AOW-leeftijd?

23

Klopt het dat Defensie een andere positie inneemt ten aanzien van de vraag of de overbruggingsperiode slaat op de periode tussen FLO en AOW leeftijd of FLO en pensioenleeftijd dan voorheen aan de Kamer is gemeld?

De UKW-uitkering is een overbruggingsuitkering tussen de LOM-leeftijd en de pensioenleeftijd. Hier heeft geen wijziging plaatsgevonden. Wel is de AOW-leeftijd gewijzigd. In 2010 waren de AOW-leeftijd en pensioenleeftijd nog gelijk, dit is niet langer het geval.

15

Klopt het dat Defensie een «strafheffing» van 52% dient te betalen over de UKW-uitkering op basis van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (VPL)? Zo ja, hoe kan het dat Defensie wordt benadeeld voor het uitvoeren van de wettelijke verplichting in het kader van de Uitkeringswet Gewezen Militairen? Zo ja, hoe kan het dat Defensie toentertijd ingestemd met deze «strafheffing» terwijl het slechts uitvoering geeft aan een wettelijke verplichting? Zo ja, kunt u toelichten wat hiervan de financiële gevolgen zijn?

Defensie betaalt over de UKW-uitkeringen dezelfde 52 procent eindheffing als alle andere regelingen die vallen onder de VPL. De desbetreffende wetgeving maakt geen onderscheid tussen wettelijke en overige verplichtingen, zodat van een benadeling van Defensie geen sprake is. Het bedrag van de eindheffing wordt geraamd op € 136 miljoen voor 2013, oplopend tot € 175 miljoen in 2018.

16

Kunt u het tijpad schetsen voor de wijzigingen in de fiscale regels voor pensioenen en toezeggen dat de commissie Defensie tijdig geïnformeerd wordt tijdens dit traject?

Wijzigingen in fiscale regelgeving worden voorbereid door de staatssecretaris van Financiën. Hij zal de Kamer hierover informeren.

17

Hoeveel militairen maken gebruik van het ouderdomspensioen als overbrugging naar de AOW?

Thans kunnen militairen geen gebruik maken van het ouderdomspensioen als overbrugging naar de AOW. Dit is echter wel onderwerp van gesprek in het Sectoroverleg Defensie.

18

Zijn er plannen om de ingangsdatum van het recht op ouderdomspensioen (artikel 17.6.2 lid 1) structureel te koppelen aan de stijgende levensverwachting, net zoals bij de AOW leeftijd op den duur de bedoeling?

19

Is het de intentie dat de ingangsdatum van het recht op ouderdomspensioen (artikel 17.6.2 lid 1) tussen nu en 2020 mee zal stijgen met de AOW leeftijd?

De minister van Binnenlandse Zaken is als coördinerend bewindspersoon verantwoordelijk voor het bovensectoraal overleg met de Centrales van Overheidspersoneel over pensioenen. Voor militairen geldt dat deze afspraken in beginsel worden gevolgd.

20

Is het ouderdomspensioen een voorziening of een recht?

Volgens artikel 1 van de Pensioenwet is ouderdomspensioen een geldelijke, vastgestelde uitkering voor de werknemer of de gewezen werknemer bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom. De aanspraak op ouderdomspensioen is wettelijk gewaarborgd.

21

Hoe verhoudt de waarde van de pensioenregelingen voor militairen en burgerpersoneel bij Defensie zich tot elkaar?

De pensioenregelingen voor militairen en burgerpersoneel zijn verschillend. Burgerpersoneel, tezamen met al het overig burgerlijk overheidspersoneel en het onderwijspersoneel, is in 2004 overgegaan op een middellloonregeling, terwijl sociale partners in de sector Defensie hebben afgesproken voor militairen het eindloonstelsel te handhaven.

25

Kunt u toelichten op welke momenten en op welk niveau er sinds het begrotingsakkoord 2013 gesproken is over de kwestie FLO/AOW/pensioen tussen Defensie en de bonden?

In het Sectoroverleg Defensie is sinds het begrotingsakkoord herhaaldelijk gesproken over de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd. Dit onderwerp is geagendeerd en besproken in de vergaderingen van de Werkgroep Postactieven van zowel september, oktober als november jl. Ook is het onderwerp aan de orde geweest in de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid van december 2012. Tot slot was het onderwerp geagendeerd voor de vergadering van het Sectoroverleg Defensie van 21 december jl. Door de opschorting van het overleg is het onderwerp daar niet aan de orde gekomen.

26

Worden de wijzigingen in FLO, AOW, pensioen en de overbruggingsregeling betrokken bij de pakketvergelijking?

Over de inhoud van de pakketvergelijking wordt nog overlegd met de Centrales van Overheidspersoneel. Met de brief van 14 februari 2013 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 61) heb ik de Kamer geïnformeerd over de opzet van de pakketvergelijking.

27

Wat zijn tot nog toe de kosten geweest van het stilvallen van de reorganisatie in verband met de impasse in het sociaal overleg met de vakbonden? Wanneer worden deze op de Defensiebegroting verwerkt?

De kosten van de vertraging van de reorganisatie bedragen ongeveer € 9,5 miljoen per maand doordat overtollig personeel later dan gepland de organisatie verlaat. In een supplettoire wet voor het jaar 2013 wordt de aanpassing van de begroting in 2013 gemeld.

28

Kunt u een overzicht geven van de religieuze oriëntatie van het Defensie personeel uitgesplitst in afzonderlijke religies en levensovertuigingen?

Ingevolge de Wet bescherming persoonsgegevens is registratie van de religieuze oriëntatie niet toegestaan.

29

Op welke wijze waarborgt u dat het onderzoek naar de Dienst Geestelijke verzorging (DGV) in volledige onafhankelijkheid kan worden uitgevoerd?

Ik heb ABD-Topconsult verzocht een onderzoek te doen naar de behoefte aan, en de verdeling over, denominaties van de geestelijke verzorging bij

Defensie. ABD-topconsult is voorzitter van de stuurgroep, waarin zowel Defensie als de zendende instanties zijn vertegenwoordigd.

30

Welke factoren spelen een rol waardoor de reorganisatie van de DGV niet eerder dan in 2016 kan plaatsvinden?

40

Waarom reorganiseert de DGV niet gelijktijdig met het P&O personeel, aangezien zowel het P&O personeel als de DGV defensiemedewerkers ondersteunen?

Dit is het gevolg van de toezegging aan de Kamer van 9 november 2011 (Kamerstuk 33 000 X, nr. 53), waarin is toegezegd niet eerder dan 2016 de DGV te reorganiseren.

31

Op welke wijze wordt, rekening houdend met de in het WRR-rapport «Geloven in het publieke domein» beschreven toename van «meervoudige religieuze gebondenheid», voorkomen dat de DGV niet te nauw doelgroepsgericht opereert maar juist het gehele brede spectrum van geloofsovertuigingen dekt?

Dit rapport wordt bij het onderzoek betrokken. De grondslag van het onderzoek komt mede voort uit de ontwikkelingen van de laatste decennia waarin de Nederlandse samenleving zich op religieus en levensbeschouwelijk gebied tot een meer seculiere en pluriforme samenleving heeft ontwikkeld. Ook het feit dat bij Defensie het aantal denominaties waarvoor geestelijke verzorging wordt aangeboden is gegroeid, speelt hierbij een rol.

32

In hoeverre is geestelijke verzorging een fundamentele voorziening die Defensie moet bieden?

Defensie vindt het belangrijk dat militairen voor een goede uitvoering van hun taken een goede fysieke conditie en een goede geestelijke conditie hebben. In dat kader zijn de diensten geestelijke verzorging organisatorisch ingebed in de defensieorganisatie. Geestelijk verzorgers bieden ondersteuning bij de existentiële en ethische vragen die samenhangen met het werken bij de krijgsmacht.

33

Hoe verwerkt u in een onderzoek naar de omvang en samenstelling van de behoefte aan geestelijke verzorging de mogelijkheid dat daar waar men zegt dat er geen behoefte is aan geestelijke verzorging, deze het hardst nodig zou kunnen zijn?

34

Hoe neemt het onderzoek naar de DGV het gegeven mee dat juist de aanwezigheid van de geestelijke verzorging zorgt voor het besef van een behoefte eraan?

De stuurgroep stelt de uitgangspunten voor het onderzoek naar de behoefte aan geestelijke verzorging vast. Het onderzoek gaat uit van de aanwezigheid van geestelijk verzorgers op de werkvloer. Dit is een uitvloeisel van hun nuldelijns positionering.

35

Op welke wijze kunt u in het onderzoek naar de DGV de taken van de geestelijke verzorging meetbaar maken, en met name de nuldelijns aanwezigheid?

36

Benoemd het plan van aanpak van het onderzoek naar de DGV het zogenaamde nuldelijnswerk concreet als uitgangspunt? Zo nee, waarom niet?

Voor dit onderzoek geldt het Ministerieel besluit betreffende «Functionele kaders Geestelijke Verzorging bij Defensie» van 28 november 2011 als uitgangspunt. Hierin zijn de taken van de geestelijk verzorger vastgelegd. In dit besluit staat dat de DGV zich primair positioneert in de nuldelijns personeelszorg. Dit staat ook verwoord in het plan van aanpak. Het onderzoek heeft niet als doel deze taken meetbaar te maken.

37

Is er over de opzet en uitvoering van het onderzoek naar de DGV ook overleg gevoerd met de Centrale Medezeggenschapscommissie Defensie (CMC)? Zo nee, waarom niet?

38

Indien het onderzoek leidt tot een aanpassing van de samenstelling en omvang van de DGV, hoe worden de CMC en de Centrales van Overheidspersoneel meegenomen in de besluitvorming?

Nee. Op grond van het Besluit Medezeggenschap Defensie is er in deze onderzoeksfase geen formele rol voor de medezeggenschap weggelegd. Betrokkenheid beperkt zich in deze fase tot het informeren van de medezeggenschap. Zodra de uitkomsten van het onderzoek gereed zijn, wordt bezien in welke mate en op welk niveau de centrales van overheidspersoneel en medezeggenschap een rol hebben. Zo zal bij een reorganisatie van de DGV de medezeggenschapscommissie van de DGV worden betrokken.

39

Heeft een eventuele aanpassing van de samenstelling en omvang van de DGV gevolgen voor de numerus fixus? Zo ja, welke gevolgen?

Nee, de numerus fixus die in 2016 moet zijn verwezenlijkt wordt hierdoor niet geraakt.

41

Wat zijn de rechtspositionele gevolgen voor de geestelijk verzorgers als er pas in 2016 wordt gereorganiseerd aangezien het Sociaal Beleidskader 2012 dan niet meer van toepassing is?

Het dan geldende Sociaal Beleidskader is van toepassing.

42

In 2015 bevindt het defensiepersoneel waarvoor geen functies meer beschikbaar zijn zich voornamelijk in externe trajecten. Wat is de rol van de DGV in dit externe traject?

Defensiepersoneel in een extern traject heeft recht op de reguliere zorg die voor het personeel beschikbaar is. Daartoe behoort de mogelijkheid zich te wenden tot de geestelijk verzorger.

43

Wat is de huidige verdeling van het aantal geestelijk verzorgers op het aantal militairen per krijgsmachtdeel? Hoe zou deze verdeling er volgens de huidige eisen per krijgsmachtdeel uit moeten zien?

Defensie werkt niet met een verdeling van geestelijk verzorgers op het aantal militairen, maar met een verdeling naar behoefte per krijgsmachtdeel. De verdeling per krijgsmachtdeel is thans:

CLAS	43
CZSK	29
CLSK	17
KMAR	24

Daarnaast zijn er zes geestelijk verzorgers werkzaam voor de kleine denominaties, de Joodse, Hindoe en Islamitische GV. Deze geestelijk verzorgers werken voor alle krijgsmachtdelen. Tenslotte zijn elf geestelijk verzorgers werkzaam op Beukbergen en bestaat de staf GV uit tien geestelijk verzorgers.

44

In de brief staat dat de verwachting is dat het overleg met de Centrales van Overheidspersoneel over het Veteranenbesluit niet in één ronde zal worden afgedaan. Welke knelpunten ziet u om niet in één ronde tot overeenstemming te komen?

45

Heeft u voor de opschorting van het overleg door de Centrales al (voor)overleg gehad met de Centrales over het Veteranenbesluit?

Ik zie geen beletsels om tot overeenstemming te komen, maar onderken dat het Veteranenbesluit zoveel elementen bevat dat het waarschijnlijk niet mogelijk is het besluit in één vergadering af te doen. Het conceptbesluit was voor de opschorting van het overleg aangeboden, maar is nog niet inhoudelijk besproken.