Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie

1 september 2026 tot en met 31 augustus 2028

Arbeidsvoorwaardenakkoord 2026-2028

Inleiding
Defensie bereidt zich in versneld tempo voor op inzet voor de verdediging van het eigen en bondgenootschappelijk grondgebied. Om ons aan te passen aan deze nieuwe werkelijkheid, heeft Defensie een krijgsmacht nodig die snel kan opschalen en afschalen. Daar zijn mensen voor nodig.

Defensie wil ervaren medewerkers behouden en tegelijkertijd nieuwe beroepsmilitairen en reservisten aantrekken, zowel in de breedte als op specialistische expertisegebieden. Om dit te bereiken is het nodig dat Defensie meer dan ooit inspeelt op de behoeften van mensen die bij Defensie werken en meer mensen dan ooit aanspreekt om bij Defensie te komen werken. De veranderende manier van oorlogsvoering vraagt niet alleen om vaardigheden en capaciteiten van buiten Defensie, maar ook om inzet van alle kennis en ervaring die binnen Defensie beschikbaar is. Sociale partners vinden het van belang dat Defensie zich blijft ontwikkelen als moderne werkgever, met aandacht voor:

- Ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden
- Werken binnen het operationele domein
- Tijd voor Defensie en tijd voor thuis
- Nieuw Defensiepersoneel

Looptijd
Dit akkoord heeft een looptijd van 1 september 2026 tot en met 31 augustus 2028.

1. Ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden

Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden vormen een belangrijke voorwaarde om bij Defensie te blijven werken of te komen werken. Sociale partners willen de arbeidsvoorwaarden voor alle groepen personeel verder verbeteren. Een belangrijk element daarbij is loonontwikkeling.

Loonontwikkeling
Het defensiepersoneel ontvangt per 1 september 2026 een loonsverhoging van 6,5%, en per 1 januari 2028 een loonsverhoging van 2%.

De salarisverhoging werkt op de gebruikelijke wijze door in de wachtgeld-, UGM- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel. De hoogte van pensioenen en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen wijzigt overeenkomstig de dan geldende voorschriften.

Eenmalige uitkeringen
Sociale partners spreken af dat in oktober 2026, januari 2027, en januari 2028 een eenmalige uitkering wordt toegekend aan defensiemedewerkers. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de categorie waarin de medewerker op de betreffende peildatum - de eerste dag van de maand van de uitkering - is ingedeeld.

Daarbij worden de volgende categorieën onderscheiden:

- **Categorie 1:** burgerambtenaren ingedeeld tot en met salarisschaal 6 en militairen tot en met de rang van sergeant-majoor (of equivalent);
- **Categorie 2:** burgerambtenaren ingedeeld in salarisschaal 7 tot en met 11 en militairen met de rang van adjudant-onderofficier tot en met majoor (of equivalent);

- **Categorie 3:** burgerambtenaren ingedeeld vanaf salarisschaal 12 en militairen vanaf de rang van luitenant-kolonel (of equivalent).

Voor medewerkers in categorie 1, 2 en 3 bedragen de eenmalige uitkeringen respectievelijk € 1.100,-, € 900,- en € 800,- bruto.

Reservisten die in de referentieperiode van de betreffende uitkering met aanspraak op bezoldiging in werkelijke dienst zijn opgeroepen, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de gewerkte uren. Voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering worden zij ingedeeld in de toepasselijke categorie op basis van de rang die op de peildatum voor hen geldt.

De referentieperiode behorende bij de eenmalige uitkeringen betreft de 12 maanden voorafgaand aan de kalendermaand van de desbetreffende uitkering.

Gewezen defensiepersoneel met een wachtgeld-, UGM- of FLO-uitkering ontvangt eveneens een eenmalige bruto uitkering. Voor hen wordt de categorie vastgesteld op basis van de laatstelijk voor hen geldende salarisschaal of rang. Voor medewerkers die op de peildatum onbezoldigd verlof genieten, wordt maatwerk toegepast.

De genoemde bedragen gelden bij een aanstelling van 38 uur per week. Medewerkers met een aanstellingsvorm van minder dan 38 uur ontvangen een uitkering conform de deeltijdfactor. Voor mensen met meerdere aanstellingsvormen en/of uitkeringen geldt dat zij per eenmalige maximaal het voor hun geldende rang of schaal bruto bedrag per persoon ontvangen.

Mitigerende maatregelen pensioen

Per 1 januari 2027 gaat ABP over op de vernieuwde pensioenregeling. Gelijktijdig verandert ook de wijze waarop het pensioengevend inkomen wordt bepaald: Nu wordt het pensioengevend inkomen op 1 januari vastgesteld voor het hele jaar, vanaf 2027 gebeurt dat iedere maand. De nieuwe aanpak leidt ertoe dat het pensioengevend inkomen tijdens het jaar direct wordt verhoogd bij bevorderingen of periodieken, en ook variabele toelagen tellen direct mee in het pensioengevend inkomen in het jaar waarin deze worden genoten. Door de overgang kan er eenmalig een nadelig effect optreden voor militairen en burgermedewerkers die in 2026 variabele inkomensbestanddelen genieten. In dit kader spreken sociale partners af dat voor deze medewerkers tijdig mitigerende maatregelen zullen worden getroffen.

Kilometervergoeding

De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer volgens tabellen E, N, O, P, Q en S worden per 1 januari 2026 verhoogd van 23 naar 25 cent per kilometer.

De tegemoetkoming voor dienstreizen wordt per 1 september 2026 verhoogd van 23 naar 25 cent per kilometer. Dit geldt ook voor de tegemoetkoming voor reiskosten genoemd in de Regeling onkostenvergoeding gewezen defensiepersoneel.

Tegemoetkoming kosten kilometers woon-werkverkeer op het defensieterrein

De kilometers die in het kader van woon-werkverkeer op de defensielocatie met eigen vervoer worden afgelegd, worden vanaf 1 januari 2027 meegerekend in de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

Uitbreiding van het IKB

Op 1 januari 2025 is het Individueel keuzebudget (IKB) geïntroduceerd. Bij de introductie zijn bestaande bestedingsdoelen uit de Regeling cafetariamodel Defensie opgenomen in het IKB. Sociale partners willen het IKB verder ontwikkelen door per 1 januari 2027 de navolgende fiscale bestedingsdoelen toe te voegen:

- Aflossen DUO-studieschuld
  Medewerkers kunnen per kalenderjaar een bedrag van maximaal € 2.000 fiscaal uitruilen ten behoeve van de aflossing van de DUO-studieschuld.

- Verduurzaming (eigen) woning
  Eenmaal per vijf kalenderjaren kan een bedrag van maximaal € 1.500 fiscaal worden uitgeruild ten behoeve van verduurzamingsmaatregelen van de woning.

- Sportabonnement
  In het kader van duurzame inzetbaarheid wil Defensie diens medewerkers stimuleren om te bewegen. Defensie wil het lidmaatschap van een sportvereniging of deelname aan een sportevenement (onder andere inschrijfgeld voor hardloopevenementen, fitness en obstacle runs, wielrennen en triatlons) als bestedingsdoelen toevoegen. Per kalenderjaar mag een bedrag van maximaal € 1.000 fiscaal uitgeruild worden.

- Opwaarderen treinklasse
  De gemaakte kosten voor de opwaardering van het woon-werkverkeer van 2e naar 1e klas Mobiliteitskaart of NS-businesscard kan uiterlijk 1 april 2027 maandelijks fiscaal uitgeruild worden tegen maximaal 15% van het maandsalaris.

- Ophogen bestedingsdoel fiets/pc
  Sociale partners spreken af om het bedrag van het bestedingsdoel fiets/pc op te hogen naar maximaal € 2.000 per vijf kalenderjaren.

Daarnaast worden de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

- Uitbreiding doelgroep kopen IKB-uren
  Militairen aangesteld bij het beroepspersoneel kunnen zes maanden na indiensttreding gebruik maken van de mogelijkheid van het kopen en sparen van IKB-uren. Opgebouwde IKB-uren met een vervaldatum komen vanaf 1 januari 2027 niet meer te vervallen.

- Verkopen van verlofuren
  Vanaf het derde kwartaal van 2027 wordt het mogelijk verlofuren te verkopen tot een maximum van 32 uur per jaar naar rato van het dienstverband. Hierbij wordt de waarde van een te verkopen verlofuur gelijk gesteld met de waarde van een IKB-uur. Deze afspraak geldt voor:
  - medewerkers die gebruikmaken van de verlenging van de werkweek en deze uren in geld laten uitbetalen;
  - medewerkers die geen IKB-uren kopen tegen het verlaagde uurtarief van 25%

  Verlofuren moeten in hetzelfde jaar zijn opgebouwd. Uren uit eerdere kalenderjaren kunnen niet worden verkocht en verkoopruimte die in een kalenderjaar niet wordt benut, vervalt.

- Meerdaagse activiteiten en IKB
  Bij meerdaagse activiteiten is de Arbeidstijdenwet (ATW) niet van toepassing en wordt niet gewerkt volgens het standaardwerkrooster. Om aan te sluiten bij die situatie zal een

onderbreking van de individuele werkroostercyclus per zeven dagen worden toegepast. Dit betekent dat de effecten van verlengen of verkorten tijdens meerdaagse activiteiten na 7 dagen worden uitgeschakeld.

Vergoeding van verlofuren

In lijn met recente Europese en nationale rechtspraak hebben militairen en burgermedewerkers tijdens het opnemen van verlof en bij de uitbetaling van niet-genoten verlofuren bij ontslag recht op het gebruikelijke loon. Sociale partners passen de regeling voor de vergoeding van verlofuren aan in lijn met deze rechtspraak.

In dit kader zijn sociale partners overeengekomen dat vanaf 1 januari 2028:

- Doorlopende toelagen en structurele variabele toelagen worden meegenomen bij de waardering van verlofuren, mits deze toelagen voldoen aan een uniforme en objectieve toets op structureel karakter.
- Structurele variabele toelagen tellen mee als zij in minstens 10 van de 12 maanden zijn ontvangen.
- De aangepaste regeling geldt zowel voor het loon tijdens regulier verlof als voor de vergoeding van niet-genoten verlofuren bij ontslag.
- Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.

2. Werken binnen het operationele domein

Van het Defensiepersoneel wordt steeds meer gevraagd. Niet alleen qua werkdruk, maar ook waar het gaat om oefenen, inzet of zich gereed te houden voor inzet. Op dit vlak worden in deze paragraaf een aantal afspraken gemaakt.

Daarnaast heeft Nederland nog steeds te maken met een krappe arbeidsmarkt. Talent is schaars: de vraag groeit harder dan het beschikbare aanbod en dat blijft de komende jaren zo. Daarom is Defensie voor de vervulling van de taken niet alleen afhankelijk van nieuwe vaardigheden en capaciteiten, maar ook van de kennis en ervaring die al binnen Defensie aanwezig zijn.

Militaire expertise is een schaars goed dat over een lange periode wordt opgebouwd. Defensie heeft er daarom belang bij om die expertise zo goed mogelijk te waarderen en zo lang mogelijk vast te houden. Tegelijkertijd voelt ook een deel van de defensiemedewerkers zelf de behoefte om binnen Defensie verder door te stromen of om langer bij Defensie te blijven. Deze behoefte draagt daar waar deze aansluit bij de organisatiebehoefte bij aan het behoud van de benodigde militaire capaciteit, kennis en ervaring binnen de krijgsmacht. Om die redenen willen sociale partners het mogelijk maken om langer bij Defensie te werken. In dat kader spreken zij het volgende af:

Keuze voor vrijwillig langer doorwerken

Voor beroepsmilitairen die gekozen hebben voor en/of vallen onder de nieuwe diensteinderegeling (nDER) wordt het met ingang van 1 september 2026 mogelijk om vrijwillig langer door te werken. Dit is mogelijk tot maximaal nDER plus twee jaar.

Hierbij spreken sociale partners de volgende waarborgen af:

Langer doorwerken bij nDER

- Langer doorwerken is gebaseerd op vrijwilligheid: dat wil zeggen eigen keuzes en individuele afwegingen.
- De medewerker die langer door wil werken krijgt de mogelijkheid om dit te doen, tenzij er geen passende functie is.

- De belastbaarheid van de militair wordt nadrukkelijk meegewogen in de toekenning van de functie en de beoordeling van de passendheid daarvan.
- Bij het vullen van functies fungeert het reguliere functietoewijzingsproces als uitgangspunt. Dit betekent dat:
  - Indien de medewerker verlenging van de aanstelling aanvraagt in de periode tot de maximum functieduur van 7 jaar, dan wordt de aanstelling verlengd onder handhaving van plaatsing op de functie waarop de militair op dat moment geplaatst is.
  - Aanvraag tot verlenging van de aanstelling tot buiten de functietermijn van 7 jaar betekent dat de functie opnieuw vacature wordt gesteld. De militair kan dan deelnemen aan de formele selectieprocedure.
- Militairen die gebruik maken van de 4=4 regeling wordt de gelegenheid geboden om conform deze regeling te verlengen.

Bovenstaande afspraken komen in plaats van de huidige regeling waarbij militairen na nDER een jaar kunnen nadienen (nDER+1).

Overgangsrecht oude diensteinderegeling
Ten aanzien van militairen die onder het overgangsrecht vallen, genoemd in artikel 39a AMAR, spreken sociale partners het volgende af:

- Voor deze militairen wordt het mogelijk op vrijwillige basis langer door te werken tussen de ontslagdatum op basis van de oude diensteinderegeling (oDER) en de ontslagdatum van de nieuwe diensteinderegeling (nDER). Militairen gaan onder oDER de dienst uit.
- Het keuzemoment van de diensteinderegeling wordt verschoven van drie naar één jaar vóór het initiële diensteindemoment.

Inverdienen
De huidige afspraken omtrent inverdienen blijven van kracht.

Doorwerken door reservisten
Reservisten gaan overwegend op een gelijke leeftijd als militairen aangesteld bij het beroepspersoneel de dienst uit. Op vrijwillige basis en met inachtneming van de geschiktheids- en inzetbaarheidseisen kan de militair aangesteld bij het reservepersoneel vanaf 1 september 2026 ook op een nader overeen te komen moment de dienst verlaten.

Voorkomen van ongewenste effecten
Toepassing van de maatregelen vindt plaats binnen het kader van een zodanige personeelsplanning, dat verdringing wordt voorkomen en doorstroommogelijkheden voor andere militairen behouden blijven.

Looptijd van de afspraak
Militairen kunnen gebruik maken van de regeling tot 31 december 2035 indien zij gedurende deze periode de LOM-leeftijd bereiken en de gekozen verlenging van de militaire aanstelling binnen deze termijn afloopt.

Sociale partners kunnen gedurende de looptijd van de afspraak de regeling(en) op ieder moment evalueren en op ieder moment voorstellen tot tussentijdse aanpassingen van deze regeling(en) doen.

Behoud militaire expertise na ontslag als beroepsmilitair

Partijen spreken af dat Defensie maatregelen treft om de overgang van beroepsmilitairen naar het reservistenbestand te bevorderen.

- De beroepsmilitair aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend wordt op de datum van het ontslag aangesteld als reservist zonder dienverplichting.
- De beroepsmilitair aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend kan gelijktijdig aangeven op een aanstelling als reservist geen prijs te stellen.
- De beroepsmilitair wordt in beginsel voor een periode van 8 jaar aangesteld bij het reservepersoneel.
- Aan de als reservist aangestelde gewezen beroepsmilitair die voor het verstrijken van deze periode een verzoek tot ontslag indient, wordt dit ontslag verleend.
- De maatregel wordt van kracht voor beroepsmilitairen die na 1 januari 2028 de dienst verlaten.

Verhoging toelage onregelmatige dienst

Het werken in onregelmatige diensten vormt een aanmerkelijke belasting. Daarom zal het uurtarief dat wordt gehanteerd voor de berekening van de TOD voor militairen, van € 14 worden verhoogd naar € 16,50 per uur per 1 september 2026 en vervolgens naar € 17,25 per 1 januari 2027. Vanaf 1 januari 2028 wordt het uurtarief aan de loonontwikkeling binnen de sector Defensie gekoppeld. De ondergrens om in aanmerking te komen voor de toelage onregelmatige dienst groeit vanaf 1 september 2026 evenredig mee met de verhoging van het uurtarief.

Uitbreiden SIC-toelage

De SIC-toelage (snel inzetbare capaciteit) wordt toegekend wanneer er sprake is van gereed staan voor een eenheid met een *notice to move* binnen 10 dagen ten behoeve van een mogelijke inzet die is opgedragen vanwege een EU of NAVO-commitment. Ook buiten een EU of NAVO-commitment kunnen militairen gevraagd worden klaar te staan om binnen 10 dagen te handelen. Om deze reden wordt de reikwijdte van de SIC-toelage vergroot:

- Vanaf 1 april 2027 geldt de aanspraak voor alle beroepsmilitairen die met een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit zijn aangewezen om voor een specifieke periode rekening te houden met mogelijke internationale inzet binnen 10 dagen.
- Daarnaast wordt de vergoeding vanaf 1 september 2026 verhoogd van € 3 naar € 6 per dag.

Verruimen voorwaarden voor nachtdiensten

Het werken in nachtdiensten heeft een negatief effect op het dag en nachtritme van medewerkers en is daarom belastend en vermoeiend. Nachtdiensten worden fysiek zwaarder naarmate de medewerker ouder wordt. Om die reden besluiten sociale partners burgermedewerkers die ouder zijn dan 55 jaar een toelage vrijwillige nachtdienst toe te kennen.

- De burgermedewerker van 55 jaar en ouder kan er vanaf 1 april 2027 voor kiezen te worden ingeroosterd in de nacht. In dat geval bestaat aanspraak op een toelage vrijwillige nachtdienst. Deze toelage bedraagt 25% van het salaris per uur tot het maximum van schaal 7, voor iedere aaneengesloten periode van 15 minuten die tijdens een nachtdienst wordt gewerkt tussen 22.00 en 06.00 uur.

Consignatie voor burgermedewerkers

Binnen Defensie wordt in toenemende mate een beroep gedaan op personeel om buiten reguliere werktijden beschikbaar te zijn via consignatiediensten. Deze beschikbaarheid legt ook een toenemende belasting op burgermedewerkers, zowel operationeel als privé. Om inzetbaarheid,

motivatie en behoud van dit personeel te waarborgen, wordt voorgesteld de consignatievergoeding voor burgermedewerkers te verhogen en regelgeving op dat vlak te vereenvoudigen.

De vergoeding wordt losgekoppeld van het uurloon. Vanaf 1 januari 2027 gelden de volgende vergoedingen:

- € 2,10 per uur op maandag tot en met vrijdag.
- € 4,20 per uur op zaterdag en zondag en op de feestdagen.
- Het bedrag van de toelage wordt verdubbeld over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
- De vergoeding voor consignatie wordt toegekend aan medewerkers tot en met schaal 12.

<u>Extra treden bij doorstroom naar onderofficiersrang</u>

Sociale partners benadrukken het belang van een sterk onderofficierenbestand binnen Defensie. Het is vooral in deze tijd van belang dat het onderofficierenbestand maximaal gebruik kan maken van de verworven vaardigheden en capaciteiten die bij uitstek in een militaire context verworven kunnen worden. De doorstroom van manschappen en korporaals (met uitzondering van de korporaals van CZSK) wordt daarom als volgt gestimuleerd:

- Beroepsmilitairen die doorstromen naar een onderofficiersrang, krijgen bij die bevordering twee extra salaristreden.
- Deze maatregel gaat in op 1 september 2026.

Manschappen en korporaals (met uitzondering van de korporaals van CZSK) die in de periode van 1 september 2025 tot en met 31 augustus 2026 zijn bevorderd naar een onderofficiersrang komen per 1 september 2026 alsnog in aanmerking voor deze 2 extra salaristreden.

<u>Doorstroom naar officiersrangen op basis van behaald opleidingsniveau</u>

Ook voor een sterk officierenbestand is het van belang maximaal gebruik te kunnen blijven maken van de verworven vaardigheden en capaciteiten die bij uitstek in een militaire context verworven kunnen worden. Wanneer manschappen en korporaals (met uitzondering van korporaals van CZSK) of onderofficieren zich kwalificeren voor het instroomniveau om officier te worden en daarmee doorstromen naar een officiersrang wordt dit nadrukkelijker beloond.

- Deze beroepsmilitair komt vanaf 1 september 2026 bij bevordering in aanmerking voor maximaal 3 extra salarisstappen.
- Per dienstjaar wordt een extra trede toegekend met een maximum van drie treden.

Deze maatregel wordt mede getroffen om voor doorstromende beroepsmilitairen een evenwichtige beloningspositie ten opzichte van nieuw instromende officieren die beschikken over aanvullende relevante werkervaring te borgen.

<u>Regeling Militaire Inzet en VROB</u>

Met het vaststellen van de Regeling Militaire Inzet (RMI), hebben sociale partners afgesproken door te groeien naar een stelsel waarin daadwerkelijke inzet beter wordt beloond dan varen of oefenen en dat de toelage voor varen en oefenen die een aaneengesloten periode van langer dan een etmaal beslaan onafhankelijk van de militaire rang wordt.

Het is van belang dat het afgesproken kantelpunt in beloning tussen varen en oefenen enerzijds en inzet anderzijds minimaal gehandhaafd blijft. Daarom spreken partijen af dat de afgesproken dagbedragen binnen de Regeling Militaire Inzet (RMI), vooruitlopend op de invoering, meegroeien met de loonontwikkeling.

De dagbedragen die gaan gelden vanaf de invoering van de RMI op 1 oktober 2026 worden:
RMI-1 = € 266,25
RMI-2 = € 213,00
RMI-3 = € 159,75

Hierdoor wordt inzet onder RMI 1 en 2 voor meer operationele rangen beter beloond dan varen en oefenen. Daarnaast spreken sociale partners af dat de dagbedragen voor meerdaagse activiteiten binnen de VROB worden geüniformeerd op € 121,41 op 1 september 2026. Op 1 januari 2028 wordt de normale indexatie met de loonontwikkeling in de sector Defensie hervat.

Tenslotte worden de vergoedingen voor beperking van bewegingsvrijheid op ZZF-dagen gelijkgetrokken, waarbij voor alle groepen de maximale vergoeding van € 10,17 gaat gelden.

Buitenland
Defensie is niet alleen afhankelijk van medewerkers die hun werk in Nederland verrichten, maar ook van medewerkers die dat in het buitenland doen. Een buitenlandplaatsing betekent voor zowel de medewerker als het gezin een grote verandering. Sociale partners hebben de voorzieningen die met een buitenlandplaatsing in het kader van dit akkoord besproken en constateren dat hierover vanwege de zorgvuldigheid en volledigheid separate afspraken gemaakt moeten worden. Dit overleg zal in 2026 starten. Hierbij zal in ieder geval de berekening van de toelage buitenland en de grondslag daarvan onderwerp van gesprek zijn.

3. Tijd voor Defensie en tijd voor thuis

Defensiemedewerkers vormen het fundament van het militair vermogen. Hun werk, vaak onder grote druk, onderstreept hoe onmisbaar zij zijn voor de samenleving. Sociale partners stellen vast dat Defensiemedewerkers niet alleen op het werk een essentiële rol vervullen, maar ook thuis en in de maatschappij. De groei van Defensie en de oplopende werkdruk vragen niet alleen veel van onze medewerkers, maar ook van de mensen om hen heen.

Sociale partners treffen daarom de volgende maatregelen die de Defensiemedewerker meer ruimte bieden om hun persoonlijk leven beter te kunnen combineren met werken bij Defensie.

Thuiswerkvergoeding
De thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2027 verhoogd naar € 2,45 per dag.

Tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang en mantelzorg bij varen, oefenen of inzet
Militairen en burgermedewerkers zijn vaker langer van huis vanwege varen, oefenen of operationele inzet. Dit brengt in voorkomende gevallen extra kosten met zich mee voor de zorg van jonge kinderen of mantelzorg voor een partner of kind.

- De tegemoetkoming wordt verhoogd van € 150 naar een bedrag van maximaal € 250 per zorgbehoevende per kalendermaand,
- waarbij wordt gerekend met een bedrag van € 25 per zorgbehoevende per dag.
- De maximale leeftijd van de kinderen waarvoor de tegemoetkoming voor kinderopvang geldt, wordt verhoogd van 4 naar 12 jaar.
- De periode om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming, wordt voor burgermedewerkers (art. 14b IRBAD) verkort, van 30 naar 7 dagen aaneengesloten, waarbij de werk- en rusttijdenbepalingen via artikel 2:4 ATW of 30i BARD niet van toepassing waren. Hiermee wordt de rechtpositie voor burgermedewerkers en militairen gelijkgetrokken.

Daarnaast wordt het proces van aanvragen voor de tegemoetkoming vereenvoudigd en de regeling opnieuw onder de aandacht gebracht bij voorlichting over oefenen of inzet.

Deze afspraak gaat in met ingang van 1 april 2027.

Schrappen terugbetalingsverplichting ouderschapsverlof

De op dit moment in de rechtspositie van Defensie opgenomen terugbetalingsverplichting voor ouderschapsverlof wordt per 1 september 2026 geschrapt.

Rouwverlof

Het overlijden van een familielid kan een grote impact hebben op het persoonlijk leven en vraagt om een periode van rouw, zorg voor anderen en het hervinden van de eigen persoonlijke balans. Om die reden komen sociale partners overeen rouwverlof als vorm van buitengewoon verlof in te voeren bij overlijden van familieleden. Het rouwverlof is aanvullend op het reeds bestaande verlof bij calamiteiten en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

- De werknemer heeft bij het overlijden van een naaste in 1^{e}graad en kleinkinderen, recht op rouwverlof ter grootte van eenmaal de overeengekomen arbeidsuur per week, op te nemen binnen 12 maanden na de uitvaart.
- Rouwverlof kan door de commandant op verzoek ook worden toegekend bij het overlijden van een naaste met wie de medewerker in gezinsverband samenleeft.
- Deze regeling gaat in met ingang van 1 april 2027.

Keuzeverlofdag

Sociale partners spreken af dat vanaf 1 januari 2028, de collectieve vrije dag op Tweede Pinksterdag wordt omgezet in een individueel inzetbare keuzeverlofdag. Defensiemedewerkers zijn hierdoor niet langer verplicht vrij op tweede Pinksterdag en krijgen de mogelijkheid deze vrije dag op een voor hen betekenisvolle dag op te nemen. Kerngedachte is dat zoveel als mogelijk op deze dagen geen arbeid hoeft te worden verricht. Op Tweede Pinksterdag bestaat daarmee in rechtspositionele zin geen aanspraak meer op ZZF.

Persoonlijk opleidingsbudget voor burgermedewerkers

Sociale partners komen overeen het persoonlijk opleidingsbudget voor burgermedewerkers per 1 juli 2027 te verhogen van maximaal € 4.000 naar maximaal € 6.000.

Regeling Vervroegd Uittreden

Voor burgermedewerkers die langdurig zwaar werk verrichten kan gezond en veilig doorwerken tot de AOW-leeftijd moeilijk zijn. Voor deze groep achten sociale partners een regeling voor vervroegd uittreden (RVU) als ultimum remedium noodzakelijk. In aansluiting op de tijdelijke RVU-regeling 2026 die is afgesproken, komen sociale partners overeen toe te werken naar een definitieve RVU-regeling voor burgermedewerkers.

Sociale partners onderzoeken functies en werkzaamheden van burgermedewerkers waarbij sprake is van belastende werk-kenmerken. Daarbij wordt in ieder geval gekeken naar functies en werkzaamheden waaraan toelagen voor bezwarende omstandigheden zijn verbonden. Het onderzoek wordt uitgevoerd met inachtneming van het TNO-toetsingskader voor de afbakening van zwaar werk. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek stellen sociale partners de afbakening vast van functies en werkzaamheden die als ‘zwaar werk’ worden aangemerkt. De voorgenomen nieuwe

RVU-regeling wordt ter validatie voorgelegd aan het Expertisecentrum Zwaar Werk alvorens tot invoering wordt overgegaan.

Vitaliteitsbudget voor burgermedewerkers

Defensie is een organisatie die fysiek en mentaal veel van medewerkers vraagt. Ook voor burgermedewerkers is het belangrijk op dat vlak zo fit als mogelijk te zijn. Daarom kunnen burgermedewerkers in 2026 en 2027 jaarlijks uitgaven tot € 125 declareren die deelname aan sportactiviteiten bevorderen.

4. Komen werken bij Defensie

Om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor mensen die bij Defensie willen komen werken, moet Defensie aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden bieden die zoveel mogelijk doelgroepen aanspreken: hoger of praktisch opgeleid, jong of oud, maar ook tijdelijk of vast. Het is in dat kader belangrijk om het juiste startsalaris te kunnen bieden, maar ook om de juiste aanstellingsvorm te kunnen bieden. Dit geldt voor burgermedewerkers, reservisten of beroepsmilitairen, afgestemd op de specifieke en tijdelijke behoeften in de werklast bij zowel Defensie als de (toekomstige) Defensiemedewerker.

Verhoging salarissen voor militairen in opleiding

Sociale partners vinden het belangrijk om militairen ook in het algemene deel van de initiële opleiding goed te belonen en spreken daarom af dat de opleidingstabel per 1 januari 2027 komt te vervallen. Daarmee worden militairen vanaf de start van hun loopbaan beter beloond.

Manschappen en onderofficieren worden vanaf datum indiensttreding direct geplaatst in de militaire salaristabel. In de salaristabel wordt daarvoor bij de rang van soldaat een nieuwe trede 0 toegevoegd. Dit betekent een verbetering omdat alle bedragen in de militaire salaristabel hoger zijn dan die in de opleidingstabel.

De lang model opleiding binnen het Militair Wetenschappelijk Onderwijs (MWO), en de kort model opleiding tot officier (KOO) onderscheiden zich door de langere opleidingsduur, de combinatie van studie en militaire vorming, het behalen van een civiel erkend wetenschappelijk diploma en de beperkte directe operationele inzetbaarheid gedurende een belangrijk deel van de opleiding. Daarom wordt voor militairen in opleiding tot officier afgesproken dat zij een vast bedrag ontvangen per opleidingsrang die zij als cadet of adelborst bekleden.

Koninklijke Marine	Overige krijgsmachtonderdelen	vast salarisbedrag (peildatum 1 jan. 2026)
	cadet-soldaat cadet-marechaussee der 4e klasse	€ 2.659,48
adelborst	cadet-korporaal cadet-marechaussee der 2e klasse	€ 2.659,48
korporaal-adelborst	cadet-sergeant cadet-wachtmeester	€ 2.791,31
sergeant-adelborst		€ 2.850,72
luitenant ter zee der 3e klasse	cadet-vaandrig cadet-kornet	€ 3.385,22

Bezoldiging officieren in opleiding

Deze bedragen betekenen ook voor het merendeel van de militairen in opleiding tot officier een verbetering, aangezien het vaste bedrag niet langer gekoppeld is aan de leeftijd.

Voor militairen die tot officier worden opgeleid via het korte opleidingsmodel (KOO) geldt dat zij gedurende die opleiding het hoogste vaste salarisbedrag ontvangen dat hoort bij de rang van cadet-vaandrig/adelborst-ltz3. Dit geldt niet voor de KOO-militairen zonder vooropleiding en werkervaring (in opleiding voor gevechtsleiding, meteo-officier, cyber-specialist of vlieger). Zij ontvangen net als de militairen binnen het MWO, gedurende de opleiding een vaste bezoldiging die correspondeert met de rang die zij als cadet of adelborst bekleden.

Militairen die nu in opleiding zijn overbrengen naar de nieuwe situatie
Deze afspraak gaat in op 1 januari 2027. Voor militairen die op dat moment reeds in opleiding zitten, geldt dat zij voor 1 mei 2027 in de nieuwe tabel(len) worden ingepast en een herberekening ontvangen vanaf 1 januari 2027. Daarbij geldt dat militairen in opleiding tot manschappen en onderofficier worden geplaatst op trede 0 in de salarisschaal horende bij hun rang, en militairen in opleiding tot officier worden ingedeeld op het vaste bedrag behorende bij hun rang.

Voor militairen die nu als gevolg van leeftijd of een tijdelijke aanstellingstoelage een hoger salaris ontvangen, wordt een tijdelijke maatregel getroffen waarmee zij gedurende de rest van het algemene deel van hun initiële opleiding geen achteruitgang ervaren.

<u>Leeftijdsgrenzen bij aanstelling</u>
Sociale partners komen overeen de leeftijdgrenzen voor initiële instroom te verruimen en vast te stellen op de maximale grenzen zoals hieronder in de tabel is opgenomen.

Categorie	Huidige overeen gekomen maximumleeftijd bij aanstelling	CZSK	CLAS	CLRS	KMar
soldaat CLAS	28	Nvt	40	Nvt	Nvt
marechaussee	28	Nvt	Nvt	Nvt	40
korporaal CLAS/CLSK	28	Nvt	40	40	Nvt
matroos/marinier	28	40	Nvt	Nvt	Nvt
onderofficier	30	45	45	45	Nvt
onderofficier KMar	30	Nvt	Nvt	Nvt	45
officier	30	45	45	45	45
officier meerjarige opleiding	30	35	35	35	35
officier vlieger	30	30	Nvt	30	Nvt
officier vlieger meerjarige opleiding	25	27	Nvt	27	Nvt
officier specialistenopleiding	37	45	45	45	45
officier algemeen militair arts	37	45	45	45	45
officier huisarts, tandarts en apotheker	37	45	45	45	45

Het verruimen van de leeftijdsgrenzen brengt met zich mee dat beroepsmilitairen op een latere leeftijd bij Defensie instromen. Sociale partners vinden het belangrijk dat deze instroom zich op een goede manier verhoudt met de militairen die reeds in dienst zijn bij Defensie. Sociale partners spreken af om de rechtspositionele randvoorwaarden die hierbij horen voor invoering van deze regeling adequaat in te vullen. Deze nieuwe leeftijden zullen worden gehanteerd per 1 juli 2027.

<u>Tijdelijke aanstelling militairen</u>
Vaste aanstellingen vormen de basis van de personele opbouw van Defensie. In een schaalbare organisatie kan het verstandig en transparant zijn om in een aantal gevallen, bijvoorbeeld bij tijdelijk werk, militairen tijdelijk aan de organisatie te binden.

Sociale partners stellen vast dat het hanteren van tijdelijke aanstellingsgronden een goede motivering en inkadering nodig heeft. Daarom spreken zij één bepaling met limitatieve gronden voor een

tijdelijke aanstelling bij het beroepspersoneel af, waarbij in de volgende gevallen een tijdelijke aanstelling kan worden verleend:

- Voor specifieke functies, tijdelijk werk of bij een plaatsing in het buitenland, voor een duur van ten hoogste 6 jaar.
    - Deze aanstelling mag eenmalig worden verlengd, mits dit past binnen de maximale termijn van 6 jaar.
    - Tijdelijke aanstellingen kennen een dienverplichting van 4 jaar.
    - Indien de aanstelling korter is dan 4 jaar, geldt een dienverplichting voor de duur van de aanstelling.
    - Een dienverplichting wordt eenmalig opgelegd.
- Voor de duur van 1 jaar, voor bijvoorbeeld dienjaar militairen, met een verlengingsmogelijkheid van 1 jaar.
- Voor een duur van ten hoogste 6 maanden, indien er voor de militair nog geen 'verklaring van geen bezwaar' is afgegeven.
- Voor een duur van een opleiding.
- Voor de duur waarvoor een reservist in werkelijke dienst wordt opgeroepen, indien deze periode langer is dan 1 jaar en meer dan 24 uur per week.
- In bijzondere gevallen voor een objectief bepaalbare periode.

<u>Tijdelijke aanstelling burgerpersoneel</u>
Ook voor burgerpersoneel is een eenduidige inkadering van de omstandigheden waaronder een tijdelijke aanstelling kan worden verleend van belang. Sociale partners maken hiertoe afspraken die zoveel mogelijk aansluiten bij hetgeen maatschappelijk gangbaar is aangaande tijdelijke aanstellingen en de waarborgen daarbij, maar die specifiek worden opgenomen in de rechtspositie van burgerambtenaren bij het ministerie van Defensie. Deze afspraken zien er als volgt uit:

Een limitatieve opsomming van gronden voor een tijdelijke aanstelling:

- voor een duur van maximaal 6 jaar, die verlengd mag worden mits dit past binnen de ketenbepaling;
- voor een duur van ten hoogste 6 maanden, indien er voor de medewerker nog geen 'verklaring van geen bezwaar' is afgegeven.
- als oproepkracht met vast aantal garantie-uren per week, maand of jaar (geen nul-urenaanstelling);
- voor een duur van een opleiding;
- in bijzondere gevallen voor een objectief bepaalbare periode.

Voor alle opeenvolgende aanstellingen geldt een ketenbepaling, als geregeld in artikel 7, achtste lid BARD en artikel 12q WAD.

Afspraken over de proeftijd:

- Bij vaste en tijdelijke aanstellingen vanaf 1 jaar geldt een proeftijd van 2 maanden.
- Bij tijdelijke aanstellingen korter dan 1 jaar geldt een proeftijd van 1 maand.
- Geen proeftijd geldt bij:
    - tijdelijke aanstellingen korter dan 6 maanden;
    - opeenvolgende aanstellingen;
    - een overgang van een militaire aanstelling naar een burgeraanstelling.

Reservisten aanstellen bij het beroepspersoneel

Defensie bouwt aan een grotere krijgsmacht met een flexibele schil van mobilisabele eenheden die voor een groot deel bestaan uit reservisten. Sociale partners willen de rechtspositie van reservisten in lijn brengen met de rol van reservisten binnen een schaalbare krijgsmacht. Om reservepersoneel op een verantwoorde wijze in te kunnen zetten in de huidige context is het in een aantal gevallen nodig om reservepersoneel een tijdelijke of vaste beroepsaanstelling aan te bieden. Dit geldt in de gevallen waarin de reservist:

- Voor een functieduur geplaatst is in het buitenland (tijdelijke beroepsaanstelling). Dit geldt ook voor de reservist die vrijwillig worden aangewezen voor een uitzending.
- Geplaatst is in Nederland minimaal 24 uur per week en gedurende een minimaal voorzienbare periode van één jaar in werkelijke dienst wordt opgeroepen.
- Geplaatst is in Nederland en langdurig structureel werkt voor Defensie, niet gekoppeld aan één functie/project (vaste beroepsaanstelling).

Vereenvoudiging aanstelling reservist-beroeps

In een schaalbare krijgsmacht moet het wisselen van aanstelling als beroepsmilitair naar reservist en andersom eenvoudiger worden. Om die reden spreken sociale partners af dat wanneer een reservist tevens tijdelijk wordt aangesteld bij het beroepspersoneel, zijn aanstelling als reservist tijdelijk 'slapend' wordt voor de duur van de tijdelijke aanstelling. De aanstelling bij het reservepersoneel herleeft na het van rechtswege beëindigen van de tijdelijke aanstelling bij het beroepspersoneel. De reservist hoeft geen ontslag te nemen bij het reservepersoneel in geval van een aanstelling bij het beroepspersoneel of zich opnieuw aan te melden bij het reservepersoneel na afloop daarvan.

Aanvullende burgercapaciteit

De veranderende veiligheidssituatie vraagt om een krijgsmacht die niet alleen militair sterk is, maar ook, in aanvulling op de bestaande categorieën personeel, snel kan beschikken over aanvullende civiele kennis, vermogen en vaardigheden die onder bepaalde omstandigheden kunnen worden ingezet voor ondersteuning van defensieactiviteiten. Partijen spreken daarom af gezamenlijk te verkennen op welke wijze een 'aanvullende burgercapaciteit' kan worden ingericht die bijdraagt aan een geïntegreerde inzet van beroepsmilitairen, burgermedewerkers, reservisten en externe allianties.

5. Aanvullende maatregelen

Maatregelen afgestemd op professionele en persoonlijke behoeften

Sociale partners onderkennen het belang van maatregelen die zijn afgestemd op de persoonlijke behoefte van medewerkers op de verschillende momenten in hun loopbaan en privéleven. Defensie voert een beleid dat is gericht op het bevorderen van de belastbaarheid en inzetbaarheid van medewerkers gedurende de loopbaan, onder meer via preventie en gezondheidszorg, veiligheidsmanagement en programma's gericht op vitaliteit en eigen regie. Het uitgangspunt is dat medewerkers gezond en veilig kunnen werken en doorwerken bij Defensie. Zowel in het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord als in eerdere akkoorden zijn maatregelen getroffen die medewerkers in uiteenlopende behoeften ondersteunen en bijdragen aan hun professionele effectiviteit en persoonlijk welbevinden. Sociale partners spreken af, mede gelet op de in dit akkoord getroffen maatregelen, periodiek te bezien of de getroffen maatregelen volstaan en of mogelijk aanvullende maatregelen nodig zijn. Een voorbeeld hiervan zijn de beperkingen die medewerkers kunnen ervaren vanwege hormonale klachten. Het gesprek hierover is soms niet eenvoudig te voeren. Sociale partners vinden het belangrijk om voor meer erkenning en begrip voor deze en vergelijkbare klachten te zorgen en spreken af deze onderwerp van gesprek te maken.

Functiewaardering

In 2022 heeft een commissie onderzoek gedaan naar functiewaardering binnen Defensie. Uitkomst hiervan is dat het systeem op zichzelf voldoet, maar de commissie heeft daarbij een aantal aanbevelingen gedaan. Sociale partners spreken af in een technisch werkverband gezamenlijk te kijken naar de impact van deze aanbevelingen en te starten met regulier agenderen van functiebeschrijvingen bij de MC en maatregelen te treffen om transparantie in het functiewaarderingsproces te bevorderen. Sociale partners zullen in het gesprek over functiewaardering aandacht besteden aan de recente ontwikkelingen op dit punt.

Sociaal Beleidskader

De defensieorganisatie is continu in ontwikkeling. De komende jaren zal Defensie verder groeien, wat zal leiden tot veranderingen in alle onderdelen van de organisatie. Ook dan kan het voorkomen dat medewerkers de bescherming van een Sociaal beleidskader nodig hebben. Aangezien het Sociaal beleidskader nog niet structureel is verankerd, spreken partijen af dat het Sociaal Beleidskader 2012-2016 voor de duur van dit akkoord wordt verlengd.

Rechtspositie op orde

Defensiepersoneel mag vertrouwen op een uitlegbare, toegankelijke en goed toepasbare rechtspositie. Defensie is geholpen met een eenduidige, transparante en zo eenvoudig mogelijke rechtspositie, die een doelmatige en beheersbare inrichting van de bedrijfsvoering en informatievoorziening ondersteunt. Partijen spreken daarom af te streven naar een moderne, eenvoudig toepasbare en minder arbeidsintensieve rechtspositie voor burgers en militairen die bijdraagt aan een inzetbare en schaalbare krijgsmacht en de werkzaamheden binnen de vredes- en de oorlogsorganisatie.

Begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden

Voor degenen die van mening zijn dat de toepassing van de afspraken uit dit arbeidsvoorwaardenakkoord leidt tot een onevenredig nadeel, bestaat de mogelijkheid hun bezwaren voor te leggen aan de begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden. Na ontvangst van het zwaarwegende advies van deze commissie, beslist het bevoegd gezag op dit verzoek van de medewerker, met in achtneming van het advies van de commissie.

Den Haag 17 juli 2026,

De Staatssecretaris van Defensie

Derk Boswijk

Namens het Ambtenarencentrum (AC)

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)

Namens de Christelijke Centrale voor Overheidspersoneel en Onderwijspersoneel (CCOOP)

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF)