

Nabestaandenpensioen

Versnipperde vormgeving vertroebelt risico's

Marjolein van Everdingen, Ap Fraterman,
Jacqueline van Kampen, Evert Jan Slootweg,
Bastiaan Starink, Yvonne van Straalen, Michael Visser

Nabestaandenpensioen

Versnipperde vormgeving vertroebelt risico's

Marjolein van Everdingen, Ap Fraterman,
Jacqueline van Kampen, Evert Jan Slootweg,
Bastiaan Starink, Yvonne van Straalen, Michael
Visser

Occasional 2017/06

Oktober 2017

Dit paper beschrijft het resultaat van de Netspar-projectgroep 'Nabestaandenpensioen'. De auteurs hebben deelgenomen op persoonlijke titel. Zij bedanken de andere deelnemers aan de projectgroepbijeenkomsten en Netspar-bijeenkomsten op 2 december 2016 en 5 juli 2017 voor hun bijdrage aan de discussie. Een bijzonder woord van dank gaat uit naar Tineke de Jonge, Theo Nijman en Helga van Bijnen voor hun inbreng en/of nuttig commentaar op een eerdere versie van dit rapport.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	4
1. Inleiding en opzet rapport.....	7
1.1 Aanleiding.....	7
1.2 Scope van het onderzoek	8
1.3 Doelstellingen van het rapport.....	8
1.4 Leeswijzer	8
2. Het nabestaandenpensioen anno 2016	9
2.1 Functie en belang nabestaandenpensioen	9
2.1.1 Belang nabestaandenpensioen	9
2.2 Inzicht in de drie pijlers	11
2.2.1 Het nabestaandenpensioen in de eerste pijler	11
2.2.1.1 Doelgroep	11
2.2.1.2 Hoogte van de uitkering	11
2.2.1.3 Uitkeringsvoorwaarden.....	12
2.2.1.4 Recht op Anw	12
2.2.1.5 Wetsgeschiedenis.....	14
2.2.1.6 Keuzes bij de inrichting van de eerste pijler.....	14
2.2.2 Het nabestaandenpensioen in de tweede pijler	15
2.2.2.1 Versobering van het nabestaandenpensioen	16
2.2.2.2 Vormgeving van het nabestaandenpensioen.....	17
2.2.2.3 Anw-compensatie en Anw-hiaat producten	20
2.2.2.4 Communicatie, keuzemogelijkheden en uitvoeringsproblematiek in partnerpensioen	21
2.2.3 Het nabestaandenpensioen in de derde pijler	24
2.2.4 Tussenconclusie.....	26
2.3 Maatschappelijke ontwikkelingen.....	26
2.3.1 Versobering verzorgingsstaat.....	26
2.3.2 Relatiemarkt	27
2.3.3 Arbeidsmarkt	29
2.3.4 Individualisering	30
2.3.5 Tussenconclusie.....	30
3. Knelpunten en oplossingsrichtingen	32
3.1 Risico's bij het individu rondom het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering	32

3.2	Risico's bij het individu rondom het nabestaandenpensioen bij overlijden ná pensionering ..	37
3.3	Rechtspraak.....	40
4.	Het nabestaandenpensioen van de toekomst	42
4.1	Nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum	42
4.2	Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum	42
4.3	Nader onderzoek.....	43
	Bibliografie	45

Samenvatting

Door wijzigingen in het sociale zekerheids- en pensioenstelsel, maatschappelijke ontwikkelingen en uiteenlopende persoonlijke keuzes in werk en relaties, is het de vraag hoe goed verzorgd nabestaanden achterblijven na een overlijden. Naast de emotionele impact heeft een overlijden ook grote financiële gevolgen. Belangrijke risico's van overlijden zijn weinig bekend en besproken. Ook in discussies over een nieuw pensioencontract is er nauwelijks aandacht voor het nabestaandenpensioen. Aanleiding voor Netspar om een licht te schijnen op de nabestaandenvoorziening in Nederland anno nu.

Voor individuen is het lastig om te beoordelen of en hoeveel recht er op toekomstig nabestaandenpensioen is. De nabestaandenpensioenvoorziening in Nederland is versnipperd, verschillend vormgegeven en de laatste jaren voor velen versoberd.

Versobering Anw, versnipperde andere nabestaandenvoorzieningen

Het recht op Anw is anno 2017 allerm minst zeker en veelal beperkt in duur. De nabestaandenvoorziening vanuit de overheid is de afgelopen decennia sterk versoberd waardoor het belang van een aanvullende voorziening in de tweede of derde pijler is toegenomen. Juist daar zien we een versnipperd aanbod aan nabestaandenpensioenvoorzieningen in Nederland. Zowel qua financiering (opbouw- of risicodekking), duur (levenslang of tijdelijk) als ambitieniveau van de uitkering is er veel diversiteit waar te nemen.

Aanvullend nabestaandenpensioen (tweede pijler) is diffuus en onduidelijk

Aanvullende pensioenregelingen wijzigingen soms jaarlijks en het nabestaandenpensioen is zeer verschillend vormgegeven in pensioenregelingen. Ook is door de groeiende dynamiek op de arbeidsmarkt de kans steeds groter dat deelnemers geconfronteerd worden met een andere pensioenregeling in een andere sector of bij een ander bedrijf. Dit brengt risico's met zich mee.

Anw-hiaatpensioen kan voorzien in een bodem, maar gebruik is beperkt

Een speciaal element binnen de tweede pijler nabestaandenvoorziening betreft het Anw-hiaatpensioen. Het is te zien als een financiële aanvulling op de wettelijke Anw-uitkering of als compensatie voor nabestaanden die geen of een gedeeltelijke Anw-uitkering ontvangen na het overlijden van de partner. Een belangrijk kenmerk van een Anw-hiaatpensioen is dat er veelal geen relatie is met salaris en diensttijd. Dit in tegenstelling tot het reguliere nabestaandenpensioen. Dat betekent dat voor mensen met lagere en middeninkomens en/of korte dienstverbanden, het Anw-hiaatpensioen een veel hogere uitkering kan opleveren dan het reguliere nabestaandenpensioen. Als de pensioenregeling een Anw-hiaatpensioen kent, is deze bij veel pensioenuitvoerders beschikbaar via een vrijwillige verzekering. CentERdata onderzoek uit 2015 constateerde dat er geen goed overzicht van het gebruik van de vrijwillige Anw-hiaatverzekering bestaat, maar dat het gebruik ervan op basis van interviews beperkt lijkt. Bestandsanalyses van twee verzekeraars bevestigen dat de animo voor de vrijwillige Anw-hiaatdekking beperkt is. Waarom dat zo is, zou vervolgonderzoek kunnen uitwijzen.

Individuele aanvullingen (derde pijler): divers aanbod, gefragmenteerd gebruik

Er bestaan verschillende mogelijkheden om het overlijdensrisico af te dekken via individuele aanvullingen (derde pijler). De meest voorkomende zijn een overlijdensrisicoverzekering en een levensverzekering. Het aanbod is divers en het gebruik gefragmenteerd en veelal afgesloten in combinatie met een hypotheek. Uit CentERdata onderzoek (2015) blijkt verder dat de meeste consumenten een verzekering afsluiten op advies van een verzekerings- of hypotheekadviseur en niet uit eigen beweging. Wij vragen ons af wat de effecten van het ingevoerde provisieverbod en de wijzigingen met betrekking tot het fiscaal gefaciliteerde hypotheekaanbod en daaraan gelieerde

spaar- en verzekeringsproducten - op termijn - betekenen voor het afsluiten van derde pijler nabestaandenvoorzieningen.

Overlijdensrisico vóór de pensioendatum vraagt meeste aandacht

Onze indruk is dat het systeem van nabestaandenpensioen op opbouwbasis bij overlijden na pensioeningangsdatum over het algemeen goed functioneert. Er blijven altijd risico's voor individuen, maar (met) veel minder (financiële impact) dan bij overlijden voor de pensioendatum. In de pensioneringsfase ligt ons grootste zorgpunt bij de keuzemogelijkheden van uitruil van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen. Hier is weliswaar toestemming van beide partners voor nodig, maar onderschatting van de gevolgen bij uitruil ligt op de loer. Uitruil van nabestaandenpensioen voor extra ouderdomspensioen is erg verleidelijk als het ouderdomspensioen tegenvalt. Actiever beleid om keuzes rond (uitruil van) nabestaandenpensioen goed te begeleiden en de keuzearchitectuur te optimaliseren, kan de deelnemer mogelijk helpen.

De grootste uitdagingen liggen naar onze mening bij risicoreductie rond nabestaandenvoorzieningen bij overlijden vóór de pensioendatum. Belangrijke risico's kunnen ontstaan door het ontbreken van een Anw(hiaatpensioen), baanwisselingen, werkloosheid, scheiding of het te laat actie ondernemen.

Risicoreductie door radicalere keuzes in oplossingsrichtingen

Ondanks dat een aantal risico's te repareren zijn door (beperkte) verandering van regelgeving, productaanbod of de keuzes die mensen maken, denken wij dat er meer nodig is. Vooral het woud aan regelingen en de dynamiek op de arbeids- en relatemarkt maken dat - wanneer men vindt dat financiële risico's voor nabestaanden in de arbeidsvoorwaardelijke pensioensfeer moeten worden opgelost - wetgever en sociale partners radicalere keuzes moeten maken in het belang van deelnemers en hun nabestaanden. Om belangrijke risico's te mitigeren, doen we de volgende aanbevelingen:

1. *Afschaffing van de franchise voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum.* Hierdoor wordt voorkomen dat nabestaanden van deelnemers met een laag inkomen, die niet in aanmerking komen voor een Anw-uitkering bij overlijden van de deelnemer, met een grote inkomensterugval worden geconfronteerd.
2. *Uniformering van het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum.* Een standaarddekking als percentage van het laatstverdiende salaris (bijvoorbeeld met opt-out). Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt op risicobasis afgedekt en bedraagt dan standaard een percentage van het laatstverdiende salaris van de deelnemer, onafhankelijk van het aantal dienstjaren. De dekking op risicobasis moet doorlopen bij een (tijdelijke) onderbreking van het dienstverband, bijvoorbeeld bij WW of arbeidsongeschiktheid, maar ook bij (vrijwillig) ontslag op verzoek, gedurende een begrensde periode.
3. *Duidelijkheid wanneer een pensioenregeling geen nabestaandenpensioen biedt, drempelvrije toegang tot vrijwillige alternatieven.* Werkgevers en werknemers (sociale partners) bepalen de pensioenregeling. Als die geen nabestaandenpensioen biedt, moet dat de deelnemer nadrukkelijk onder de aandacht worden gebracht, inclusief de risico's die hij daardoor loopt en de mogelijke alternatieven op vrijwillige basis. Daarbij moet de toegang tot die alternatieven eenvoudig en zonder drempels zijn, analoog aan de huidige regels voor vrijwillige regelingen in de pensioensfeer. Dit kan betekenen dat een aanbieder in de derde pijler gedurende een vooraf bepaalde periode en zonder medische waarborgen de dekking accepteert.

Nader onderzoek naar maatschappelijke behoefte nabestaandenpensioen wenselijk

De haalbaarheid en wenselijkheid van de geschetste oplossingsrichtingen zouden nader moeten worden onderzocht. Meer in het algemeen, is nader onderzoek naar de maatschappelijke behoefte en de ambitie van het nabestaandenpensioen wenselijk, alsook naar de vraag bij wie de verantwoordelijkheid voor een adequate nabestaandenvoorziening eigenlijk moet (komen te) liggen: bij de overheid en sociale partners, of bij de burger zelf?

1. Inleiding en opzet rapport

1.1 Aanleiding

Bij pensioen wordt al snel gedacht aan inkomen voor later. De AOW en aanvullende pensioenopbouw dekken de risico's op ouderdom en een afnemend menselijk kapitaal af. In Nederland wordt het risico van overlijden voor de pensioendatum daarbij van oudsher veelal 'automatisch' meeverzekerd. Vandaag de dag is het nabestaandenpensioen echter niet altijd meer wat het lijkt. Door wijzigingen in het sociale zekerheids- en pensioenstelsel, maatschappelijke ontwikkelingen en uiteenlopende persoonlijke keuzes in werk en relaties, is het de vraag hoe goed verzorgd nabestaanden achterblijven na een overlijden. Naast de emotionele impact heeft een overlijden ook grote financiële gevolgen. Belangrijke risico's van overlijden zijn weinig bekend en besproken. Ook in discussies over een nieuw pensioencontract in politiek en polder is er nauwelijks aandacht voor het nabestaandenpensioen.

Aanleiding voor Netspar om een licht te schijnen op de nabestaandenvoorziening in Nederland anno nu. De projectgroep deed onderzoek naar de grootste risico's bij individuen als het gaat om nabestaandenpensioen. De nabestaandenvoorziening in de eerste pijler van ons pensioenstelsel (Algemene nabestaandenwet, Anw) is de afgelopen decennia sterk versoberd, waardoor het belang van een aanvullende voorziening in geval van overlijden van de partner (of ouder) in de tweede en derde pijler is toegenomen. Tegelijkertijd is door veranderingen in pensioenregelingen een grote mate van heterogeniteit ontstaan in het nabestaandenpensioen in de tweede pijler. Van opbouw naar risicodekking, het wel of niet aanbieden van een Anw-hiaatregeling, uitruilmogelijkheden, verschillende systemen voor nabestaandenpensioen bij overlijden voor- en na de pensioendatum: allemaal voorbeelden van ontwikkelingen die er aan bijdragen dat individuen grote(re) risico's kunnen lopen bij overlijden van een partner (of ouder) vanwege het ontbreken van een adequate nabestaandenvoorziening. Dit laatste wordt nog in hoge mate versterkt, doordat individuen door de toegenomen heterogeniteit en complexiteit slechts beperkt inzicht hebben in hoe hun nabestaandenregelingen er precies uitzien.

Tegelijkertijd is ook een aantal maatschappelijke ontwikkelingen waar te nemen dat vragen oproept over de vormgeving van de nabestaandenvoorziening in Nederland. De dynamiek op de arbeidsmarkt (flexibele arbeidsrelaties zijn in opmars) en binnen relaties (kans op het opbreken van relaties is groter dan vroeger) vermindert bijvoorbeeld de mogelijkheden om risico's binnen het huishouden op te vangen. Het nabestaandenpensioen raakt meer versnipperd, en de gevolgen van levensgebeurtenissen en bijbehorende keuzes worden belangrijker. Hoewel burgers gemiddeld steeds hoger opgeleid zijn en mondiger worden, is het de vraag of individuen hun grotere eigen verantwoordelijkheid voor wat betreft het nabestaandenpensioen beseffen, op waarde kunnen schatten en geïnformeerde keuzes (kunnen) maken. Aan de andere kant moet óók de vraag worden gesteld of het vanwege de toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt en binnen relatievormen (én de toegenomen individualisering), nog steeds redelijk is de verantwoordelijkheid voor inkomensverlies ten gevolge van het overlijden van een partner primair bij de overheid of het collectief van werkenden te leggen en níét bij het individu die het betreft. Juist de verdeling van de verantwoordelijkheid tussen deze verschillende partijen lijkt een centrale vraag te zijn bij de toekomstige invulling van het nabestaandenpensioen.

1.2 Scope van het onderzoek

Bij het arbeidsgerelateerde pensioen (tweede pijler) is het nabestaandenpensioen wettelijk vooral geregeld in de Pensioenwet (PW) en de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB). In de PW wordt onder nabestaandenpensioen verstaan het partnerpensioen en het wezenpensioen. In dit rapport staat dit partnerpensioen centraal.¹ Daarbij schetsen we het partnerpensioen anno nu.² Dat is een momentopname. Zoals we zullen zien, is het nabestaandenpensioen de afgelopen twee decennia behoorlijk van karakter veranderd. In verschillende richtingen, door verschillende oorzaken. Die benoemen we en we gaan in op de belangrijkste ontwikkelingen. We analyseren vooral op regeling- en productniveau vanuit een bredere inventarisatie van de nabestaandenvoorziening in Nederland, en schetsen dus ook de ontwikkelingen in de Anw (eerste pijler) en individuele aanvullingen (derde pijler).³ Dat doen we vooral op basis van literatuuronderzoek. Om een beeld te krijgen van het aanvullende nabestaandenpensioen in de praktijk, nemen we een aantal regelingen bij bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen onder de loep en schenken daarbij extra aandacht aan het Anw-hiaatpensioen en individuele keuzes die deelnemers hebben op het terrein van nabestaandenpensioen. Dat laatste doen we ook op bestandsniveau voor enkele verzekeraars.

In dit rapport kijken we vooral met een financiële bril naar de geïnstitutionaliseerde nabestaandenpensioenvoorziening in Nederland. Bij de oplossingsrichtingen en aanbevelingen richten we ons primair op het arbeidsgerelateerde pensioen (tweede pijler). Er zijn echter ook andere keuzes te maken. Het is goed om te beseffen dat het stelsel van nabestaandenvoorzieningen onderdeel uitmaakt van een bredere maatschappelijke inbedding. Zo is de (informele) zorg voor nabestaanden, waaronder ook kinderopvang, een belangrijk onderdeel bij een integrale beoordeling van het gewenste voorzieningenniveau. Die bredere integrale beoordeling maakt geen onderdeel uit van dit rapport.

1.3 Doelstellingen van het rapport

De doelstelling van het rapport is drieledig. Ten eerste schetsen we een actueel beeld van nabestaandenvoorzieningen in Nederland. Vervolgens brengen we de belangrijkste risico's voor individuen in kaart en bieden we enkele oplossingsrichtingen op individueel niveau. Tot slot formuleren we onze aanbevelingen, bespreken we denkrichtingen voor de toekomst op beleidsmatig niveau en stellen we enkele vragen voor nader onderzoek.

1.4 Leeswijzer

Dit rapport bestaat grofweg uit drie delen. Het eerste deel (hoofdstuk 2) richt zich op de inventarisatie van het nabestaandenpensioen anno 2016 in Nederland binnen de drie pijlers en benoemt enkele relevante maatschappelijke trends en ontwikkelingen. In het tweede deel (hoofdstuk 3) gaan we in op de belangrijke risico's voor individuen en bespreken die thematisch, waarbij we onderscheid maken tussen risico's bij overlijden vóór en na de pensioendatum. We illustreren de risico's met enkele voorbeelden op huishoudniveau en geven handvatten voor oplossingsrichtingen binnen het huidige kader. Dit valt te duiden als 'onderhoudswerk': zonder in te gaan op principiële vragen over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid, werknemerscollectief en individu, stellen we verbeteringen voor, met als startpunt de bestaande

¹ Dat heeft puur praktische redenen. We gebruiken de begrippen 'nabestaandenpensioen' en 'partnerpensioen' in dit rapport door elkaar, waarbij de in het spraakgebruik gebruikte term 'nabestaandenpensioen' als synoniem voor 'partnerpensioen'.

² Daarbij zijn we deels afhankelijk van de beschikbaarheid van gegevens. Sommige data zijn uit 2016 of ouder, andere data zijn van 2017.

³ We beschikken niet over (gekoppelde) databestanden op persoons- of huishoudniveau.

Anw en aanvullende pensioenregelingen. Dat doen we in dit hoofdstuk vooral op individueel praktisch niveau. In het derde deel (hoofdstuk 4) werken we een beleidsmatige denkrichting uit die te zien is als optimalisering van de huidige praktijk (en borduurt daarmee voort op de individueel praktische voorstellen). Uitgangspunt van deze denkrichting is een zo adequaat mogelijk nabestaandenpensioen. In onze reflectie op het nabestaandenpensioen van de toekomst vraagt het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum de meeste aandacht. We doen enkele concrete aanbevelingen en stellen nader onderzoek voor.

2. Het nabestaandenpensioen anno 2016

In dit paper staat de vraag centraal welke risico's het huidige systeem van nabestaandenpensioen voor het individu met zich brengt en welke verbeteringen mogelijk zijn. Voor het beantwoorden van deze vraag is het relevant stil te staan bij het doel en de functie van een nabestaandenpensioenvoorziening en de eventuele evolutie van dit doel in de laatste én de komende decennia.

2.1 Functie en belang nabestaandenpensioen

Nabestaandenpensioenen kunnen grofweg twee functies hebben. Ten eerste die van een inkomensvervanging bij overlijden. De nabestaanden van de overledene worden voorzien van een vervangend inkomen zodat zij hun leven zonder al te veel financiële nadelen kunnen voortzetten. Zonder hier concreet historisch onderzoek naar te hebben gedaan, is onze aanname dat in het verleden nabestaandenpensioenvoorzieningen vooral met het oog op dit doel zijn ingesteld.

Ten tweede kan het nabestaandenpensioen een 'brugfunctie' vervullen die de nagelaten betrekkingen in staat stelt hun leven aan te passen aan de nieuw ontstane (financiële) situatie. Het biedt nabestaanden de gelegenheid het uitgavenpatroon aan te passen of het inkomen te verhogen (indien mogelijk) om zo te recupereren. Deze functie heeft het nabestaandenpensioen in belangrijke mate bijvoorbeeld in Zweden en Denemarken.⁴

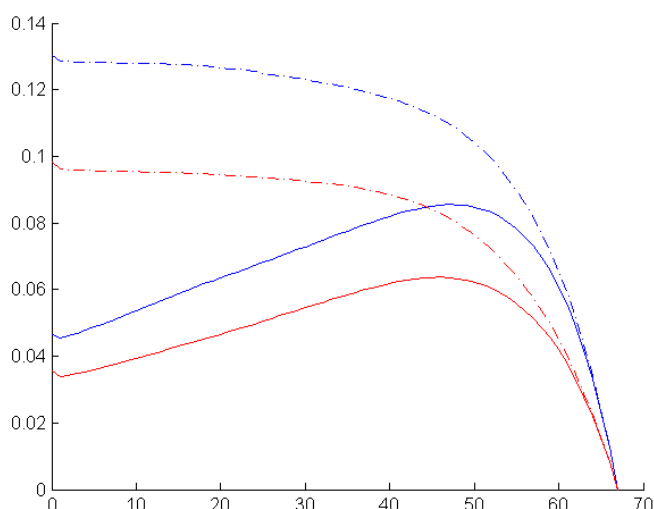
Door allerlei ontwikkelingen kent het nabestaandenpensioen in Nederland geen eenduidig doel. Althans, uit de vormgeving ervan in de praktijk blijkt dat het nabestaandenpensioen momenteel in veel situaties aan geen van beide doelen goed voldoet. Het is vlees noch vis. Hierna gaan wij eerst in op de ontwikkeling van de nabestaandenvoorzieningen in de drie pijlers.

2.1.1 Belang nabestaandenpensioen

De behoefte aan een nabestaandenvoorziening dan wel het belang ervan, hangt uiteraard af van vele zaken. Zo is bijvoorbeeld de situatie en inkomensbehoefte van de nabestaande van belang. In deze paragraaf verschaffen wij inzicht in het belang van een nabestaandenvoorziening, toegespitst op een overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum. De kans op overlijden vóór de pensioendatum is veel kleiner dan een overlijden na de pensioendatum, maar het financiële risico is doorgaans veel groter. Belangrijke factoren zijn het ontbreken van een AOW-uitkering of Anw-uitkering voor de nabestaande, het doorlopen van financiële verplichtingen zoals de huur of hypotheek (met aflossing) en de mogelijke verzorging van financieel afhankelijke kinderen.

⁴ Opgemerkt wordt dat dit soort zaken niet geïsoleerd bekeken moeten worden. In Scandinavische landen is een tweeverdienersmodel bijvoorbeeld gebruikelijker dan in Nederland wat consequenties heeft voor de behoefte aan nabestaandenpensioen. Ook de kinderopvang is anders geregeld dan in Nederland.

De kans op het bereiken van de pensioenleeftijd hangt af van het geboortjaar. Op basis van de meest recente sterftetafels van het Actuarieel Genootschap bedraagt de kans om de leeftijd van 67 jaar te bereiken voor alle cohorten in 2016 ten minste 90%. De kans op overlijden voor deze leeftijd is het grootst voor personen tussen 45 en 55 jaar. Jongeren profiteren van het cumulatieve effect van langleven trends (zie figuur 1).



Figuur 1. De kans op overlijden voor pensioengerechtigde leeftijd (statisch 67 jaar), De Kort, Nijman en Vellekoop 2017, nog te verschijnen.

Uit CBS gegevens blijkt dat met name vrouwen verweduwen. Dat is verklaarbaar omdat mannen een lagere levensverwachting hebben dan vrouwen (zie figuur 2). Onduidelijk is wat het aantal huishoudens met kinderen is, wat de leeftijdsverdeling van de verweduwen is en wat de samenstelling van het inkomen is.

Figuur 2. Verweduwen in Nederland na huwelijk of geregistreerd partnerschap

Verweduwen, stand per 1 januari van het desbetreffende jaar (bron: CBS Statline ⁵)					
Burgerlijke staat	0-20	20-40	40-65	>65	Totaal
Mannen	--	2015: 644	2015: 34.012	2015: 155.542	2015: 190.198
		2016: 635	2016: 33.247	2016: 158.918	2016: 192.800
		2017: 651	2017: 32.445	2017: 162.447	2017: 195.543
Vrouwen	--	2015: 2.362	2015: 91.537	2015: 578.606	2015: 672.505
		2016: 2.249	2016: 88.751	2016: 577.082	2016: 668.082
		2017: 2.183	2017: 86.651	2017: 575.340	2017: 664.174

⁵ Bron: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=37325&D1=0&D2=a&D3=101-120&D4=3&D5=0&D6=19-21&HDR=G5&STB=G1,G2,G3,G4,T&VW=T>

<i>Totaal</i>		2015: 3.006	2015: 125.549	2015: 734.148	2015: 862.703
		2016: 2.884	2016: 121.998	2016: 736.000	2016: 860.882
		2017: 2.834	2017: 119.096	2017: 737.787	2017: 859.717

Het SCP constateert dat de oververtegenwoordiging van vrouwen in de bevolking met een (langdurig) laag inkomen zich het sterkst manifesteert in de leeftijdsgroepen 20-44 jaar en rond 60 jaar. In deze beide levensfasen hebben vrouwen een hogere kans op armoede dan mannen als ze zonder partner leven.⁶

2.2 Inzicht in de drie pijlers

2.2.1 Het nabestaandenpensioen in de eerste pijler

De Algemene nabestaandenwet (Anw)⁷ voorziet in een uitkering voor weduwen, weduwnaars en wezen. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) voert de Anw uit. Tot 1 juli 2013 voorzag de Anw ook in een uitkering voor halfwezen. Deze uitkering is vervangen door een verhoging van de nabestaandenuitkering (de uitkering voor weduwen en weduwnaars).⁸ Met ingang van 1 januari 2015 is deze verhoging ook afgeschaft en is ter compensatie een toeslag voor alleenstaande ouders ingevoerd in het kindgebonden budget (alleenstaande-ouderkop genoemd).⁹ Het vervolg van deze paragraaf is beperkt tot de hoofdlijnen van de nabestaandenuitkering.

2.2.1.1 Doelgroep

Een nabestaande kan recht hebben op een uitkering als hij:

- zorgt voor een kind dat jonger is dan 18 jaar, of
- meer dan 45% arbeidsongeschikt is.¹⁰

Het maakt niet uit of de nabestaande getrouwd was of samenwoonde met de overleden partner.¹¹ Onder bepaalde voorwaarden kan ook de ex-echtgenoot van de overledene voor een uitkering in aanmerking komen.¹²

2.2.1.2 Hoogte van de uitkering

De nabestaandenuitkering bedraagt 70% van het sociaal minimum. In 2017 bedraagt de bruto-uitkering € 1.189,57 per maand. De nabestaandenuitkering bedraagt minder dan 70% van het sociaal minimum in de volgende bijzondere situaties:

- De nabestaande woont samen met een kostendeler. Het gaat dan om een kind, vader of moeder van de nabestaande met wie de nabestaande de kosten van het huishouden kan delen.

⁶ SCP en CBS, Armoedesignalement 2014, p. 28.

⁷ Wet van 21 december 1995, *Stb.* 1995, 690.

⁸ Wet vereenvoudiging regelingen SVB.

⁹ Wet hervorming kindregelingen.

¹⁰ Art. 11 en 14 Anw.

¹¹ Art. 3 Anw.

¹² Art. 4 Anw.

- De nabestaande woont buiten de EU/EER in een land waar het kostenniveau lager is dan in Nederland. De hoogte van de uitkering wordt dan aangepast aan het kostenniveau van het land waar de nabestaande woont. Dit volgt uit de toepassing van het woonlandbeginsel.
- De nabestaande gaat samenwonen om een hulpbehoevende te verzorgen.
- De nabestaande is de ex-echtgenoot van de overledene.¹³

Naast deze bijzondere situaties geldt ook een middelentoets.¹⁴ Deze middelentoets is minder streng dan in de bijstand. Zo zijn vermogen en inkomsten uit een 2^e of 3^e pijler nabestaandenpensioen uitgezonderd van de middelentoets. Inkomsten uit arbeid en (vervroegd) ouderdomspensioen worden deels in mindering gebracht op de uitkering, terwijl socialezekerheidsuitkeringen volledig worden gekort.

2.2.1.3 Uitkeringsvoorwaarden

Overige belangrijke voorwaarden zijn:

- De overledene was verzekerd voor de Anw omdat hij in Nederland woonde of werkte.¹⁵
- De nabestaande heeft nog niet de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.¹⁶
- De nabestaande is niet hertrouwd of gaat samenwonen.¹⁷ De nabestaande die gaat samenwonen om een hulpbehoevende te verzorgen, verliest zijn recht op uitkering niet.¹⁸ Wel geldt dan een aangepaste hoogte van de uitkering.¹⁹
- De nabestaande woont in Nederland, een EU- of EER-land of een verdragsland.

2.2.1.4 Recht op Anw

De instroom in de Anw is in 15 jaar tijd sterk gedaald: van 14.541 personen in 2002 naar 2.657 personen in 2016 (zie figuur 3). Het aantal nabestaandenuitkeringen bestaat voor 92,5% uit volledige uitkeringen en voor 7,5% uit gekorte uitkeringen. De meerderheid van de gerechtigden heeft geen inkomen (56,4%).²⁰

¹³ Art. 17 Anw.

¹⁴ Deze is nader geregeld in het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten.

¹⁵ Art. 13 en 13a Anw en het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999.

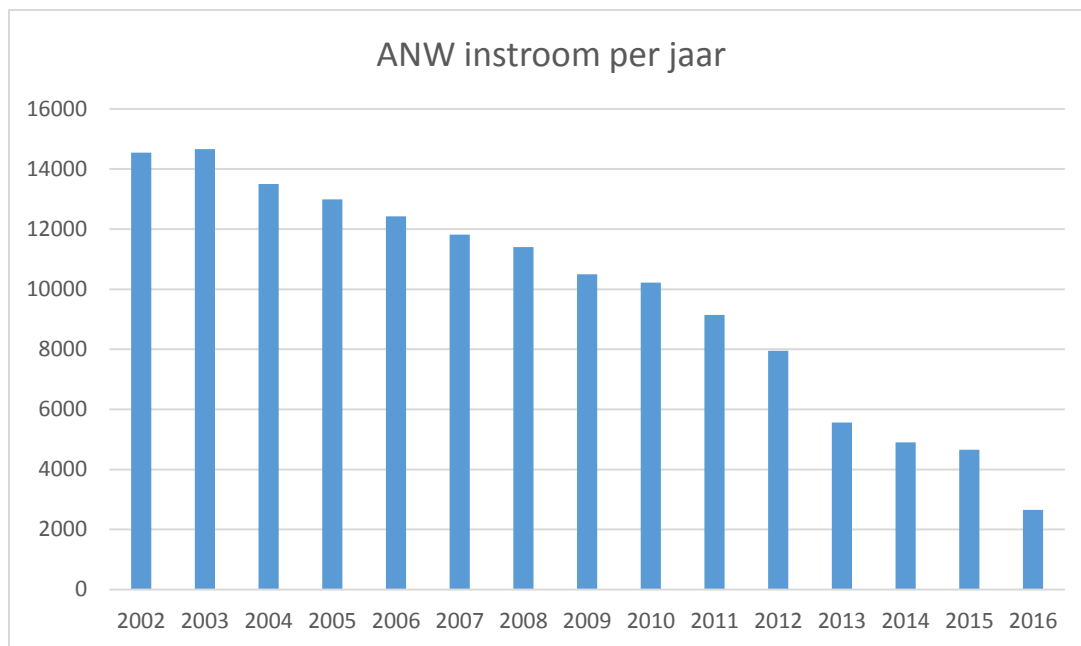
¹⁶ Art. 1, 15 en 16 Anw.

¹⁷ Art. 15 en 16 Anw.

¹⁸ Art. 1 en 16 Anw.

¹⁹ Art. 17 Anw.

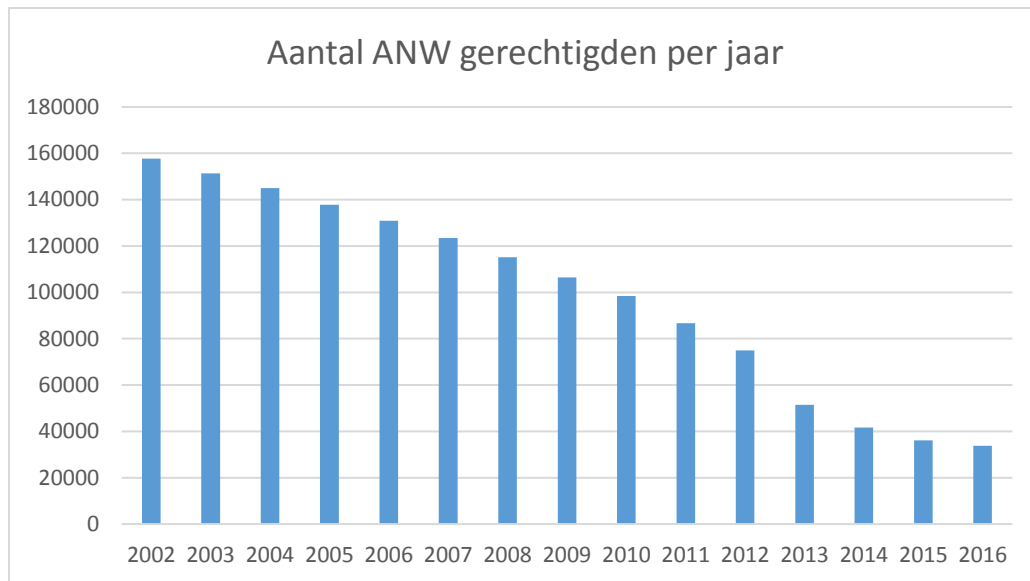
²⁰ SVB kwartaalbericht 2016-4 (maart 2017), p. 11-12.



Figuur 3. Anw instroom per jaar. Bron: SVB 2017

Het aantal personen dat aanspraak maakt op de Anw is de afgelopen jaren gedaald. Figuur 4 geeft de daling over de periode van 2002 tot en met 2016 weer. Tijdens deze periode is het aantal Anw-gerechtigden met 78,6% gedaald. Vooral vrouwen en ouderen maken gebruik van de Anw.²¹ In 2016 was het aantal personen met een Anw-uitkering nog maar iets meer dan 30.000. Het totaal aantal verweduwden jonger dan 65 was in 2016 ruim 120.000. Minder dan een kwart van de verweduwden heeft dus recht op een Anw-uitkering. Ervan uitgaande dat ook samenwonenden na overlijden van een van beide partners recht hebben op Anw, komt het aandeel achterblijvers dat recht heeft op Anw nog lager uit. Gesteld kan worden dat de Anw in die zin een marginale regeling is geworden. Het is de vraag welke betekenis daar vanuit het oogpunt van sociale zekerheid nog aan gehecht kan worden.

²¹ Van de 32.481 Anw-gerechtigden ultimo 2016 (exclusief 1289 wezen) is bijna 90% vrouw (29.170 gerechtigden). Ongeveer 65% van de Anw-uitkeringen wordt verstrekt aan personen uit de leeftijdsklasse van 55-64 jaar (in totaal 21.329 gerechtigden). Zie: SVB kwartaalbericht 2016-4 (maart 2017), p. 40.



Figuur 4. Daling van het aantal Anw gerechtigden. Bron: SVB 2017

2.2.1.5 Wetsgeschiedenis

Tot 1 juli 1996 gold de Algemene Weduwen- en Wezenwet (AWW). De AWW kende oorspronkelijk geen recht op nabestaandenuitkering voor weduwnaars.²² Bij de invoering van de Anw is een aantal belangrijke veranderingen doorgevoerd, zoals de invoering van een middelentoets en regels voor personen die ongehuwd samenwonen. Aanleiding voor deze veranderingen waren de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen, de wens om een substantiële besparing op de overheidsuitgaven te realiseren en de toegenomen mogelijkheden van een particuliere verzekering voor het overlijdensrisico.²³

2.2.1.6 Keuzes bij de inrichting van de eerste pijler

In de Anw staat het behoeftebeginsel centraal. Dit betekent dat alleen recht op uitkering bestaat voor nabestaanden die niet zelf in hun onderhoud kunnen voorzien. Om deze reden is gekozen voor middelentoets en een scherp afgebakende doelgroep (arbeidsongeschikte nabestaanden, nabestaanden met kinderen, of nabestaanden geboren voor 1950).²⁴

De doeltreffendheid en doelmatigheid van de Anw zijn in 2013 onderzocht vanwege de beleidsdoorlichting van artikel 9 uit de begroting van het ministerie van SZW. Hieruit blijkt dat de Anw niet meer goed aansluit bij het huidige stelsel. In veel socialezekerheidsuitkeringen gaat participatie voor inkomensbescherming, maar dit geldt niet voor de Anw. De Anw kent immers geen arbeids- en re-integratieverplichtingen. Uit de beleidsdoorlichting blijkt niet expliciet hoe de uitkeringsvoorwaarden van de Anw moeten worden aangepast om beter aan te sluiten bij het huidige stelsel. Wel wordt expliciet aanbevolen om nabestaanden de eerste periode na het overlijden te ontzien.²⁵

²² Deze ongelijke behandeling van weduwen en weduwnaars was in strijd met internationaal recht, zie CRvB 7 december 1988, RSV 1989/67.

²³ Beleidsdoorlichting artikel 9 Begroting SZW: Nabestaanden, februari 2013, p. 14.

²⁴ *Kamerstukken II*, 1994/95, 24169, 3, p. 9.

²⁵ Beleidsdoorlichting artikel 9 Begroting SZW: Nabestaanden, februari 2013, p. 21-22.

Het ministerie van SZW organiseerde op 1 juli 2016 het symposium “De Anw van de toekomst: wat hebben nabestaanden nodig van de overheid?”.²⁶ Ook hierbij stonden de uitkeringsvoorwaarden van de Anw ter discussie. Zo werd tijdens de workshop ‘Wettelijke rechten’ van dat symposium gesproken over de duur van de uitkering (tot het jongste kind 18 jaar wordt of zo kort mogelijk in verband met de arbeidsparticipatie?) en de vraag of er voor nabestaanden een (re)-integratieplicht zou moeten komen. Ook principiële vragen over de verantwoordelijkheidsverdeling (zijn mensen zelf verantwoordelijk zich te verzekeren voor een inkomen als de partner overlijdt of dient de overheid voor bepaalde groepen een inkomen te garanderen na overlijden van de partner?) en aan wie de overheid bescherming zou moeten bieden (alleen aan mensen die inkomen verliezen door het overlijden van de partner of altijd?) werden bediscussieerd.

De discussies hebben in 2016 niet geleid tot andere keuzes bij de inrichting van de eerste pijler of tot concrete beleidsvoornemens op dit punt. Op het terrein van nabestaanden is in 2016 geen nieuw beleid gemaakt, zo valt te lezen in het Rijksjaarverslag 2016 van SZW.²⁷

2.2.2 Het nabestaandenpensioen in de tweede pijler

Nabestaandenpensioen omvat zowel partnerpensioen als wezenpensioen (zie paragraaf 1.2). Wanneer iemand in loondienst werkt, bouwt hij in de meeste gevallen verplicht pensioen op via een pensioenfonds, pensioenverzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI). Vrijwel alle pensioenregelingen voorzien in een nabestaandenpensioen (in ieder geval tijdens dienstverband): als de partner komt te overlijden, dan is voorzien in een uitkering voor de achterblijvende partner. Uit het pensioenreglement blijkt of en zo ja, onder welke voorwaarden ook ongehuwd samenwonenden worden aangemerkt als partners.

Partnerbegrip in pensioenregelingen niet uniform

Dietvorst schrijft in zijn afscheidsrede "De jaren geteld" dat uniformiteit in de voorwaarden om in aanmerking te komen voor partnerpensioen bij ongehuwden ver te zoeken is²⁸. Die opmerking sluit aan bij veldonderzoek dat Brands en Van Lier begin 2015 deden naar het partnerbegrip bij ongehuwd samenwonenden, de invulling en presentatie daarvan door verschillende pensioenfondsen.²⁹ Een aanbeveling is om de voorwaarden sterk te uniformeren. De Stichting van de Arbeid heeft op 22 juli 2015 een aanbeveling uitgebracht en beveelt cao-partijen en pensioenfondsbestuurders aan het begrip ‘partner’ voor het nabestaandenpensioen niet alleen te beperken tot gehuwden en samenwonenden met een samenlevingscontract. Het onderwerp heeft ook de aandacht van de politiek.³⁰ Het probleem is echter tot op heden niet sluitend opgelost.³¹

²⁶ Voor meer informatie en een verslag van dit symposium, zie https://www.aanmelder.nl/symposium_anw

²⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 34 725 XV, nr. 1.

²⁸ G.J.B. Dietvorst, *De jaren geteld*, afscheidsrede Tilburg University 2015.

²⁹ K. Brands en C. van Lier, *Partnerpensioen: wel de lasten, niet de lusten?*, PensioenMagazine, 2015/5.

³⁰ Zie bijvoorbeeld de beantwoording van Kamervragen van Tweedekamerlid Van Weyenberg (D66) op 6 juni 2017 door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

³¹ Zie voor oplossingen G.J.B. Dietvorst en R. Veugelers, *Hoe voorkomen we een huilende (ongehuwde) partner aan de poort?* (nog te verschijnen in PensioenMagazine, december 2017). Daarin gaan auteurs in op de onoverzichtelijke en verwarrende situatie ten aanzien van het partnerpensioen voor ongehuwd samenwonenden en stellen voor om in de Pensioenwet een partnerdefinitie op te nemen.

Onderscheid kan worden gemaakt tussen het overlijden vóór de pensioengerechtigde leeftijd en daarna. Het partnerpensioen bedraagt doorgaans een bepaald percentage van het ouderdomspensioen. Bij overlijden tijdens deelneming wordt het partnerpensioen afgeleid van het bereikbare ouderdomspensioen. Het ouderdomspensioen wordt alleen opgebouwd over het pensioengevend inkomen boven de zogenoemde franchise. Dit betekent dat de franchise direct doorwerkt in het partnerpensioen ook al wordt dit partnerpensioen in situaties uitgekeerd waarin de ontvanger nog geen AOW ontvangt. Voor mensen met een relatief laag of middelhoog inkomen komt het nabestaandenpensioen neer op slechts een beperkt bedrag per maand. Een basisvoorziening als de Anw is zeker voor deze groepen belangrijk. Zie ook de voorbeelden in hoofdstuk 3, waarin we de grote verschillen tussen achterblijvers in beeld brengen.

Aanvullende pensioenregelingen kennen een partnerpensioen op opbouwbasis of op risicobasis of een combinatie van beide soorten (zie ook figuur 5).

2.2.2.1 Versobering van het nabestaandenpensioen

Schols-Van Oppen beschrijft in haar proefschrift *De franchise in pensioenregelingen* kernachtig de ontwikkeling van het partnerpensioen in grofweg het eerste decennium van deze eeuw.³² Zij signaleert op basis van DNB statistieken een forse overgang van opbouwpartnerpensioen naar risicopartnerpensioen van 1998 tot 2006. Schols geeft aan dat deze verandering in financiering van het partnerpensioen is ingezet door de invoering van het keuzerecht op partnerpensioen, zoals bewerkstelligd door opname van artikel 2b in de toenmalige Pensioen- en spaarfondsenwet. Voor een ander deel kwam deze wijziging in verzekeringsvorm voort uit een wens tot bezuiniging. In 2006 is er weer een toename van pensioenregelingen op opbouwbasis waar te nemen als gevolg van de fiscale optimalisatie³³ van een aantal pensioenregelingen na de inwerkingtreding van de Wet Aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (hierna: Wet VPL). Met deze fiscale optimalisatie werd beoogd een situatie te bereiken waarin de deelnemer het zich financieel kan permitteren eerder met pensioen te gaan, door een (gedeeltelijke) uitruil van nabestaandenpensioen in ouderdomspensioen. Naast de verandering in de wijze waarop het partnerpensioen wordt verzekerd, geeft Schols aan dat in een aantal pensioenregelingen ook is ingegrepen in het niveau van het partnerpensioen. Van oudsher bedroeg het partnerpensioen in werknemerspensioenregelingen 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. In een aantal pensioenregelingen is het niveau van het partnerpensioen neerwaarts bijgesteld (zie verderop in dit rapport).

Wijzigingen in fiscale regelgeving in 2014 en 2015 hebben geleid tot een verlaging van de jaarlijkse pensioenopbouw en aftopping van het pensioengevend inkomen op € 100.000 (niveau 2015). Deze aftopping heeft ook een verlaging van het nabestaandenpensioen voor de groep die meer dan dat bedrag verdient tot gevolg.³⁴

De Jonge concludeerde in haar rapport uit 2008 al: *“De waarde die deelnemers aan een toezegging voor partnerpensioen kunnen hechten is beperkt. Voor voorbije deelnemingsjaren ligt de toezegging vast, maar uitspraken over toekomstige deelnemingsjaren kennen een grote mate van onzekerheid. Reglementswijzigingen dragen er bovendien toe bij, dat minder transparant is waarop een toezegging gebaseerd is, omdat dit steeds complexer wordt. Vaak is de toezegging in stukjes opgeknipt die*

³² E.M.F. Schols-Van Oppen 2009, *De franchise in pensioenregelingen (diss.)*.

³³ Dit betekent dat een nabestaandenpensioen op opbouwbasis populairder wordt vanwege de mogelijkheid dit pensioen uit te ruilen in een hoger en/of eerder ingaand ouderdomspensioen.

³⁴ We gaan in dit rapport verder niet in op de mogelijkheden en het gebruik van netto pensioen, netto lijfrente en alternatieven zoals een (collectieve) overlijdensrisicoverzekering voor inkomens boven de aftoppingsgrens van € 100.000 (niveau 2015).

afhangen van de momenten waarop wijzigingen zijn doorgevoerd die de hoogte van het partnerpensioen beïnvloeden. Daar komt bij dat de toezegging voor partnerpensioen meestal is gekoppeld aan de opbouw van ouderdomspensioen. Dit maakt het moeilijk om zicht te krijgen op hoe de aanspraak op partnerpensioen is samengesteld, zonder ook te weten hoe het ouderdomspensioen is opgebouwd.”³⁵ In hoofdstuk 4 pleiten wij er overigens voor om de koppeling aan het ouderdomspensioen bij overlijden vóór de pensioendatum los te laten.

2.2.2.2 Vormgeving van het nabestaandenpensioen

Pensioenregelingen verschillen in Nederland per bedrijf en sector. Dat is voor het nabestaandenpensioen niet anders dan voor het ouderdomspensioen. Soms vinden jaarlijks wijzigingen plaats. Dat varieert van bijstelling van het ambitieniveau tot wijziging van de financieringsvorm, of het al dan niet invoeren of afschaffen van een Anw-hiaatpensioen. Het nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioengerechtigde leeftijd is in vergelijking met het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioengerechtigde leeftijd homogener vormgegeven in Nederland.

Uitkeringsregelingen

Pensioenregelingen in de tweede pijler worden uitgevoerd door pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's. Voor een beeld van het nabestaandenpensioen bij uitkeringsregelingen hebben we gekeken naar het nabestaandenpensioen in 2017 bij een aantal grotere bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen (zie figuur 5).³⁶

Naam fonds	ANW-compensatie	Partnerpensioen
Pensioenfonds ABP³⁷	• ANW-hiaatpensioen voor partner van deelnemer of gepensioneerd • Risicobasis • Recht op ANW-compensatie als betreffende geen recht heeft op ANW-uitkering: - Compensatie bedraagt per jaar waarover pensioen wordt berekend 2,5% van 75% van de ANW-uitkering - Onder bepaalde omstandigheden looptijd anw-hiaat beperkt tot 12 maanden • Recht op gedeeltelijke ANW-compensatie als de betreffende verminderd recht heeft op ANW-uitkering - Compensatie bedraagt per jaar waarover pensioen wordt berekend 2,5% van het verschil tussen 75% van de ANW-uitkering en de verminderde ANW-uitkering	• Partnerpensioen < 67 jaar op risicobasis t.w.v. 50% van het (bereikbare) ouderdomspensioen. • Partnerpensioen > 67 jaar bedraagt 70% van het ouderdomspensioen.³⁸
Pensioenfonds Zorg en Welzijn	• ANW-compensatie voor partner van actieven en gepensioneerd • Uitkering bedraagt 1,25% van de franchise voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 0,625% van de pensioenrondslag. • Voor actieven is op risicobasis nog eens 0,625% van de pensioengrondslag verzekerd. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
PMT	• Vrijwillige Anw-verzekering op risicobasis • Keuze uit dekking: € 6.650,- / € 10.850,- / €15.050,- bruto per jaar.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 50% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven is op risicobasis nog eens 20% van het ouderdomspensioen verzekerd. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.

³⁵ De Jonge 2008: rapport 'De inkomenspositie van achterblijvers'.

³⁶ We benadrukken dat dit een momentopname is, die nu alweer gewijzigd kan zijn of waar mogelijk per 1 januari 2018 (opnieuw) wijzigingen plaats zullen vinden.

³⁷ Regeling voor Overheid en onderwijs, voor de militairen geldt een afwijkende regeling.

³⁸ Dit betreft de hoofdregeling 2017, soms is overgangsrecht van toepassing.

bpf BOUW	• n.v.t.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd. • Korting wegens groot leeftijdsverschil, delta vanaf 10 jaar
PME	• Vrijwillige ANW-verzekering op risicobasis • Keuze uit dekking: € 6.700,- / € 10.900,- / €15.100,- bruto per jaar.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 50% van het ouderdomspensioen • Voor actieven is op risicobasis nog eens 20% van het ouderdomspensioen verzekerd • voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
Pensioenfonds Vervoer	• Vrijwillige Anw-verzekering op risicobasis • Keuze uit dekking: € 5.100,- tot maximaal €14.800 bruto per jaar. • Mogelijkheid om eenmaal per maand het verzekerde bedrag aan te passen met intervallen van €100.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
Pensioenfonds Detailhandel	• Anw-compensatie voor partner van actieven • Dekking betreft voor een maximaal Anw-pensioen van € 8.004,- bruto per jaar.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
BPL Pensioen	• Tijdelijke Anw-compensatie voor partner van actieven van maximaal vier jaar • Opbouw betreft voor een maximaal Anw-pensioen van € 7.958,- bruto per jaar.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd. • Eenmalige overlijdensuitkering t.w.v. twee maanduittkeringen.
Pensioenfonds Woningcorporaties	• Vrijwillige ANW-verzekering op risicobasis • Keuze uit dekking tot maximaal € 15.898,-	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
BPF HiBin (bouwmaterialen)	• Vrijwillige ANW-verzekering op risicobasis • Keuze uit dekking tot maximaal € 14.840,-	• Partnerpensioen op risicobasis t.w.v. 60% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
Bpf Agrarische en voedselvoorziening groothandel	n.v.t.	• Partnerpensioen op opbouwbasis van 0,875% (agf-sector), 0,785% (kaassector) of 0,825% (eieren-sector) van de pensioengrondslag. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
Shell pensioenfonds	n.v.t.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
Philips pensioenfonds	• Vrijwillige Anw-verzekering op risicobasis • Keuze uit dekking: € 5.720,- / € 11.440,- / €17.160,- bruto per jaar.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd. • Partnerschap moet zijn aangegaan voor het bereiken van de pensioenleeftijd.
Unilever APF	• Vrijwillige Anw-verzekering op risicobasis • Keuze uit dekking: €7.200,- of €14.400,-	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
ING CDC Pensioenfonds	n.v.t.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.
Spoorwegpensioenfonds	• Anw-compensatie voor partner van actieven en gepensioneerden • Opbouw voor een maximaal Anw-pensioen van € 10.279,- bruto per jaar.	• Partnerpensioen op opbouwbasis t.w.v. 70% van het ouderdomspensioen. • Voor actieven berekend over de bereikbare diensttijd.

Figuur 5. Overzicht nabestaandenpensioen 2017 bij een aantal grotere bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen.³⁹

De meeste van de door ons onderzochte pensioenfondsen gaan uit van een nabestaandenpensioen dat 70% van het bereikbare ouderdomspensioen bedraagt. Toch zien we bij een aantal bedrijfstakpensioenfondsen dat men hiervan afwijkt. Dan ligt het niveau op 60 of 50% van het ouderdomspensioen. Gerealiseerd moet worden dat het ouderdomspensioen bij deze regelingen gebaseerd is op een middelloonregeling waardoor het ouderdomspensioen meestal (flink) lager is dan 70% van het laatstverdiende loon.

Wij noemen twee opmerkelijke voorbeelden. Bij het ABP is er tot 2018 een verschil in de hoogte van het nabestaandenpensioen tussen overlijden vlak vóór of na pensionering. Bij overlijden voor pensionering bedraagt het nabestaandenpensioen 50% van het ouderdomspensioen, terwijl dit bij overlijden na pensionering 70% van het ouderdomspensioen bedraagt.⁴⁰ Bij bpf Bouw geldt dat wanneer het verschil in leeftijd tussen de deelnemer en de partner meer dan 10 jaar bedraagt, het nabestaandenpensioen 2,5% per jaar dat het verschil groter dan 10 is, wordt gekort. Dus is het verschil in leeftijd 14 jaar, dan wordt er 10% op het nabestaandenpensioen gekort.

Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioengerechtigde leeftijd is heterogener vormgegeven dan bij overlijden na de pensioendatum. Zo is er het verschil in financiering (risicobasis en opbouwbasis), verschilt de hoogte van de dekking, is een Anw-hiaatpensioen (ook wel ‘tijdelijk nabestaandenpensioen’ genoemd) vaak niet of alleen op verzoek verzekerd, et cetera. Deze grote heterogeniteit kan leiden tot meer onduidelijkheid en risico’s bij het individu (in hoofdstuk 3 gaan we daar uitgebreider op in).

Beschikbare premieregelingen

Ook bij beschikbare premieregelingen is het nabestaandenpensioen in de opbouwfase verschillend vormgegeven. Daarbij zien we een verschil tussen regelingen bij een verzekeraar en regelingen bij een premie pensioeninstelling (PPI).

De standaard manier bij verzekeraars is dat het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum volledig op risicobasis wordt verzekerd. De kans dat het opgebouwde reguliere beschikbare premie kapitaal bij overlijden van de deelnemer vrijvalt aan de verzekeraar vertaalt zich in een extra bonus- of bijschrijving op het reguliere beschikbare premiekapitaal (de facto een extra rendementsbron op de beleggingen).

Bij PPI’s is het anders vormgegeven. Een veel voorkomende variant is dat wederom het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum volledig op risicobasis wordt verzekerd. Bij overlijden van de deelnemer wordt het vrijvallende reguliere beschikbare premie kapitaal gebruikt om het uit te keren nabestaandenpensioen fiscaal te optimaliseren. Dat kan bijvoorbeeld door de uitkering jaarlijks vast te laten indexeren. Een andere voorkomende variant bij PPI’s is dat bij overlijden vóór de pensioendatum het kapitaal vrijvalt ten behoeve van een direct ingaand nabestaandenpensioen waarbij een aanvullende risicodekking een ontoereikend kapitaal aanvult.

De conclusie is dat we ook bij beschikbare premieregelingen verschillende vormen van de verzekering/dekking van het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum zien in de

³⁹ De gegevens zijn ontleend aan de op de websites van de desbetreffende pensioenfondsen gepubliceerde informatie (geraadpleegd in september 2017). We benadrukken dat dit een momentopname is, die nu alweer gewijzigd kan zijn of waar mogelijk per 1 januari 2018 opnieuw wijzigingen plaats zullen vinden.

⁴⁰ Volgens het Onderhandelaarsakkoord ABP van 6 juli 2017 zal dit per 2018 overigens gelijkgetrokken worden naar 70% bij overlijden voor en na pensioendatum.

markt. De uitwerking van deze verschillen is naar verwachting moeilijk te doorgronden voor de deelnemer en verhoogt tevens de heterogeniteit. Ook de realistische communicatie over het verwachte nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt hierdoor minder doorzichtig.

Risicoverlies of verwatering partnerpensioen bij waardeoverdracht

Bij een waardeoverdracht van een uitkeringsregeling naar een beschikbare premieregeling hangt de vormgeving van het nabestaandenpensioen sterk af van de vormgeving van de beschikbare premieregeling. Wanneer bijvoorbeeld de beschikbare premieregeling slechts voorziet in een kapitaal voor ouderdomspensioen terwijl in de middelloonregeling een opgebouwd nabestaandenpensioen bestond, vindt er de facto uitruil plaats van nabestaandenpensioen in ouderdomspensioen. Dat fenomeen kan zich ook voordoen bij een waardeoverdracht van een uitkeringsregeling met een opgebouwd nabestaandenpensioen naar een uitkeringsregeling zonder opgebouwd nabestaandenpensioen. In zowel uitkerings- als premieregelingen ontstaat er dus een risico voor het individu bij waardeoverdracht in combinatie met de grote heterogeniteit in de vormgeving van het nabestaandenpensioen.

2.2.2.3 Anw-compensatie en Anw-hiaat producten

Een speciaal element binnen de tweede pijler nabestaandenvoorziening betreft het Anw-hiaatpensioen, ook wel Anw-compensatie of Anw-hiaatverzekering genoemd. Het is te zien als een financiële aanvulling op de wettelijke Anw-uitkering of als compensatie voor nabestaanden die geen of een gedeeltelijke Anw-uitkering ontvangen na het overlijden van de partner. Een belangrijk kenmerk van een Anw-hiaatverzekering is dat er veelal geen relatie is met salaris en diensttijd. Er hoeft fiscaal gezien in ieder geval geen relatie met de diensttijd te zijn. Dit in tegenstelling tot het reguliere nabestaandenpensioen. Dat betekent dat voor lagere inkomens en/of mensen met korte dienstverbanden, het Anw-hiaatpensioen een veel hogere uitkering kan opleveren dan het reguliere nabestaandenpensioen. Een Anw-hiaatpensioen keert echter niet levenslang uit maar doorgaans tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat kan zijn de AOW-gerechtigde leeftijd op moment van verzekeren of op moment van ingang. Indien de einddatum wordt bepaald op het moment dat de uitkering start, kan door tussentijdse verhoging van de AOW-leeftijd de gerechtigde met een AOW-gat cq. Anw-hiaatpensioengat worden geconfronteerd. In het geval van hertrouwen of samenwonen eindigt het Anw-hiaatpensioen mogelijk eerder.

CentERdata onderzoek gaat in op de verschillende mogelijkheden in de praktijk.⁴¹ Er kan een collectieve regeling bestaan, waarbij de partner van de deelnemer in aanmerking komt voor een Anw-hiaatpensioen. Voorbeelden daarvan zijn de regelingen van het ABP en het pensioenfonds Zorg en Welzijn. De aanvulling is echter niet altijd 100% (dat wil zeggen: vult niet altijd aan tot de maximale hoogte van de Anw-uitkering) en is ook afhankelijk van het moment van instromen in het pensioenfonds. Daarnaast kan een Anw-hiaatverzekering als vrijwillige module binnen de collectieve pensioenregeling worden aangeboden. De werkgever kan ervoor kiezen deze module af te nemen en de mogelijkheid van een Anw-hiaatverzekering aan te bieden aan zijn werknemers. De werknemer maakt de keuze voor wel/niet deelnemen aan deze module. Voorbeelden hiervan zijn het pensioenfonds PME en het Philips Pensioenfonds. CentERdata geeft aan dat er geen goed overzicht van het gebruik van de vrijwillige Anw-hiaatverzekering bestaat, maar op basis van interviews lijkt

⁴¹ Zie rapport Verzekering overlijdensrisico (CentERdata) 2015.

het gebruik beperkt. Daarnaast bestaan er pensioenregelingen die geen Anw-hiaatverzekering kennen. Individuen zijn dan aangewezen op mogelijkheden in de derde pijler (zie paragraaf 2.2.3).

Om een indicatie te krijgen van de keuzes rond het Anw-hiaatpensioen hebben we portefeuilles van twee verzekeraars voor tweede pijler pensioenproducten in 2016 globaal gezien.

Uit een analyse op cijfers van Aegon blijkt het volgende⁴²:

- 40% van de actieve deelnemers heeft de mogelijkheid om voor een Anw-hiaatpensioen te kiezen. Daarvan heeft 20% dat gedaan.
- 40% van de actieve deelnemers met een pensioen in de vorm van een uitkeringsovereenkomst heeft een hoger partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum dan na de pensioendatum. Dit aantal bevat de deelnemers die zelf voor een Anw-hiaatverzekering gekozen hebben, maar ook deelnemers die deelnemen aan een regeling die een vorm van Anw-hiaat compensatie biedt.
- Bij deelnemers met een beschikbare premiepensioen is vóór de pensioendatum vaak een hoger partnerpensioen verzekerd dan na pensionering (indicatief). Dat wordt veroorzaakt door de verschillende grondslagen waarop het partnerpensioen wordt vastgesteld: voor de pensioendatum op basis van diensttijd en een percentage per dienstjaar, na de pensioendatum op basis van een mogelijk aan te kopen direct ingaand pensioen. Dat laatste wordt momenteel sterk beïnvloed door de lage rentestand.

Uit een analyse op cijfers van a.s.r. blijkt op het eerste gezicht dat ten minste 20% van de regelingen formeel een Anw-hiaatverzekering kent, waarvan de helft een vrijwillige en de helft een verplichte variant. In de pensioenregelingen zonder Anw-hiaatdekking komt vaker een aanvullende nabestaandenvoorziening voor die qua dekking overeenkomt met een Anw-hiaatverzekering.⁴³

Conclusie

Als de pensioenregeling een Anw-hiaatpensioen kent, is deze bij veel pensioenuitvoerders beschikbaar via een vrijwillige verzekering. Uit bestandsanalyses van twee verzekeraars blijkt dat de animo voor de vrijwillige Anw-hiaatdekking beperkt is. Waarom dat zo is, zou vervolgonderzoek kunnen uitwijzen. Voor de hand liggende redenen zijn een gebrekkig besef bij deelnemers van de gevolgen van overlijdensrisico's in het algemeen en dat van een onzeker dan wel afwezig recht op Anw in het bijzonder. Ook kan het gevoel dat een nabestaandenpensioen van 70% van het (gemiddelde) ouderdompensioen 'wel voldoende zal zijn' een rol spelen, nog los van het feit dat deze haast mythische norm in de praktijk lang niet altijd gehaald wordt. Tot slot kan nog gedacht worden aan de manier en het moment van aanbieden van het Anw-hiaatpensioen. Die sluit mogelijk niet goed aan bij de wensen.

2.2.2.4 Communicatie, keuzemogelijkheden en uitvoeringsproblematiek in partnerpensioen

Beschikbaarheid van informatie over partnerpensioen 2^e pijler

Alle uitingen met betrekking tot pensioenaanspraken die door de Pensioenwet verplicht gesteld worden, bevatten informatie over de hoogte van het ouderdompensioen én het partnerpensioen.

⁴² Gebaseerd op de verzekerde portefeuille voor tweede pijler producten van Aegon in 2016.

⁴³ Gebaseerd op de verzekerde portefeuille voor tweede pijler producten van a.s.r. in 2016.

Pensioenoverzichten, mijnpensioenoverzicht.nl en informatieverstrekking bij de diverse levensgebeurtenissen bevatten allemaal informatie over het partnerpensioen.

Het jaarlijkse uniforme pensioenoverzicht (het UPO) heeft als functie een stand van de pensioenregeling waaraan iemand op dat moment actief deelnemer is te geven op een vastgesteld moment. Daarom wordt daarin alleen inzicht gegeven in de hoogte van de uitkeringen voor nabestaanden als de deelnemer op dat vastgestelde moment zou komen te overlijden.⁴⁴ Er wordt geen inzicht gegeven in de consequenties van bepaalde levensgebeurtenissen. Sommige pensioenuitvoerders bieden dergelijk inzicht wel via pensioenplanners.

In het Pensioen 1-2-3 en op mijnpensioenoverzicht.nl wordt wel inzicht gegeven in de gevolgen van diverse levensgebeurtenissen. Basis hiervoor is de Wet Pensioencommunicatie⁴⁵: de pensioenuitvoerder moet bevorderen dat de informatie de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde inzicht geeft in de keuzemogelijkheden die er zijn in de pensioenregeling en de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen voor het pensioen. Ook moet de persoonlijke informatie aansluiten bij de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.

Het Pensioen 1-2-3 beschrijft de inhoud van de pensioenregeling en geeft zowel inzicht in de situaties dat er wel een uitkering voor de nabestaanden is als in de situaties dat er geen uitkering is. Er wordt geen inzicht gegeven in de hoogte van de uitkeringen. Daarvoor is mijnpensioenoverzicht.nl beschikbaar. Daar vindt de deelnemer een cijfermatig overzicht van het totale ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen (2^e pijler, Pensioenwet) dat hij heeft bij Nederlandse pensioenuitvoerders. Ook wordt cijfermatig inzicht gegeven in de hoogte van zowel het ouderdoms- als het nabestaandenpensioen na bepaalde levensgebeurtenissen.

Bij levensgebeurtenissen die invloed hebben op de hoogte van het nabestaandenpensioen (uitdiensttreding, scheiding, pensionering) moet de pensioenuitvoerder informatie geven over de hoogte van het nabestaandenpensioen en handelingsperspectief bieden.

Keuze voor partnerpensioen door de werkgever

De sociale partners (bij bedrijfstakpensioenfondsen) of de werkgever (eventueel samen met de werknemersvertegenwoordiging) bepalen of een pensioenregeling een voorziening voor nabestaanden biedt. Deze voorziening wordt fiscaal gefaciliteerd tot bepaalde grenzen. Maximaal is een partnerpensioen van 70% van het pensioengevend salaris te realiseren.

Er is een vrije keuze in hoeverre hier gebruik van wordt gemaakt. Keuzes die gemaakt kunnen worden zijn:

- Wel of geen partnerpensioen;
- Opbouwpartnerpensioen, risicopartnerpensioen of een combinatie;
- Hoogte van het partnerpensioen (% per dienstjaar of % van het ouderdomspensioen), mogelijk verschillend vóór of na pensioeningang;
- Wel of geen compensatie voor het missen van een Anw-uitkering tot aan AOW-ingang (standaard of als keuzemogelijkheid);
- Wel of niet aanbieden van een netto-pensioenregeling;

⁴⁴ Zie Handleiding UPO modellen 2017.

⁴⁵ Zie artikel 48, lid 1 tot en met 3 van de Pensioenwet.

- Wel of geen eigen franchise voor partnerpensioen;
- Wel of geen compensatie voor de hogere premies en belasting bij pensionering vóór AOW-ingang;
- Bij premieregelingen: keuze voor financiering van partnerpensioen vanuit de beschikbare premie of een financiering naast de beschikbare premie;
- Indien alleen partnerpensioen op risicobasis: wel of geen default uitruil bij uitdiensttreding van ouderdomspensioen in nabestaandenpensioen;⁴⁶
- De mate van keuzemogelijkheden (aanvullend op de wettelijk verplichte) voor de deelnemer om partnerpensioen in te ruilen voor ouderdomspensioen en vice versa.

Met deze keuzes hebben de sociale partners en werkgevers mogelijkheden om de pensioenpremie voor het partnerpensioen te beïnvloeden. Omdat die behoefte er is, zijn vele verschillende varianten van nabestaandenvoorzieningen ontstaan. Dit heeft als effect voor de deelnemer dat er geen consistentie is in zijn nabestaandenvoorziening en hij daar continu alert op moet blijven.

Keuze voor partnerpensioen door de deelnemer

De meeste pensioenregelingen kennen een nabestaandenvoorziening die voor alle deelnemers geldt.

Keuzes die gemaakt kunnen worden zijn:

- Deelnemen aan een vrijwillig Anw-hiaatpensioen. Voor een vrijwillig Anw-hiaatpensioen geldt dat bij aanvang van deelname (of bij aanvang van een relatie) aan een pensioenregeling de nieuwe deelnemer in staat wordt gesteld om daarvoor te kiezen. Vaak moet dat binnen bepaalde termijn om anti-selectie te voorkomen. Er mogen immers geen medische eisen aan de deelnemer gesteld worden.⁴⁷
- Uitruil van ouderdomspensioen in nabestaandenpensioen en vice versa. Bij einde deelname biedt de Pensioenwet de (gewezen) deelnemer het recht om het partnerpensioen te verhogen door het ouderdomspensioen te verlagen. Bij pensionering biedt de Pensioenwet de (gewezen) deelnemer het recht het partnerpensioen te verhogen door het ouderdomspensioen te verlagen of het ouderdomspensioen te verhogen door het partnerpensioen te verlagen.⁴⁸ In pensioenregelingen zijn einde deelname en pensionering vaak de enige momenten dat de pensioenuitvoerder deze keuzemogelijkheden biedt. Een vrije keuze om op een willekeurig moment voor een hoger partnerpensioen te kiezen, werkt anti-selectie in de hand. Alternatief kan zijn dat er een beperkt aantal vooraf gedefinieerde momenten is waarop gekozen kan worden voor een hoger partnerpensioen. Wel moeten die momenten goed aantoonbaar zijn voor een redelijke uitvoering van de pensioenregeling. Het moment waarop het deelnemerschap eindigt speelt bij uitdiensttreding, liquidatie van pensioenfondsen of wijziging van pensioenuitvoerder bij verzekerde regelingen. Dit zijn echter niet allemaal natuurlijke momenten waarop een deelnemer de behoefte heeft om te kiezen. Natuurlijke momenten zijn wel: aanvang partnerschap en/of het krijgen van kinderen. Uitdiensttreding is voor de deelnemer ook een belangrijk moment om te kiezen voor uitruil, omdat zijn partnerpensioen dan vervallen kan zijn. Heeft hij op dat moment een partner, dan kan hij er voor kiezen om het partnerpensioen in de oude pensioenregeling (deels) om te zetten in nabestaandenpensioen. Het maximale partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen. Dat is inclusief het deel van het partnerpensioen dat toekomt aan een ex-partner. Een gescheiden deelnemer kan geen volledig partnerpensioen voor de huidige

⁴⁶ Artikel 61, lid 10 Pensioenwet (sinds 2012).

⁴⁷ Wet Medische Keuringen

⁴⁸ De Pensioenwet biedt alleen de mogelijkheid van uitruil naar partnerpensioen, niet naar wezenpensioen.

partner krijgen als bij scheiding een deel aan de ex-partner is toegewezen. Heeft de deelnemer bij uitdiensttreding geen partner, dan is het niet te verwachten dat hij op dat moment voor een partnerpensioen kiest.

Is er sprake van einde deelname door wijziging van pensioenuitvoerder bij een verzekerde regeling, dan worden de pensioenaanspraken premievrij gemaakt waarbij het partnerpensioen kan vervallen. De deelnemer heeft op dat moment het recht om het partnerpensioen te verhogen, maar er is geen noodzaak. De pensioenregeling wordt door een nieuwe pensioenuitvoerder uitgevoerd waar een nieuw volwaardig partnerpensioen ontstaat. De hoogte is immers vaak gebaseerd op de volledige duur van de diensttijd bij dezelfde werkgever. Pas als de deelnemer daarna uit dienst gaat, ontstaat er wel een discrepantie. Er kan een hoger partnerpensioen verkregen worden, maar slechts tot 70% van het ouderdomspensioen dat bij de nieuwe pensioenuitvoerder verzekerd is. Als bij wijziging van pensioenuitvoerder ook sprake is van collectieve waardeoverdracht, dan speelt deze problematiek niet.

Beschikbaarheid informatie over partners

De Pensioenwet kent geen informatieverplichtingen richting partners zolang er verplichtingen zijn richting de deelnemer.⁴⁹ De deelnemer heeft het recht keuzes te maken rondom het partnerpensioen. Alleen bij bepaalde in de wet gedefinieerde keuzes die tot afname van het partnerpensioen leiden, is toestemming van de partner nodig.

Omdat er geen informatieverplichting is richting de partner, heeft de pensioenuitvoerder geen bevoegdheden om de partner te volgen in de Basis Registratie Personen (BRP, voorheen GBA).

Is de deelnemer gehuwd, dan zijn veranderingen in het partnerschap te volgen via de deelnemer (die wel gevolgd mag worden). Als de deelnemer niet gehuwd is, dan is het voor de pensioenuitvoerder niet mogelijk om de partner c.q. het partnerschap te volgen. Daardoor zijn de pensioenrechten van een samenwonende partner slecht beschermd en is verbetering wenselijk.

Na scheiding of bij ingang van het partnerpensioen ontstaat er volgens de Pensioenwet een rechtstreekse pensioen- en daarmee informatieverplichting naar de (ex)partner. Op dat moment krijgt de pensioenuitvoerder wel recht om de (ex)partner te volgen.

2.2.3 Het nabestaandenpensioen in de derde pijler

Er bestaan verschillende mogelijkheden in de sfeer van individuele aanvullingen (derde pijler) om overlijdensrisico af te dekken. De meest voorkomende zijn een overlijdensrisicoverzekering en een levensverzekering bij leven met overlijdensdekking.⁵⁰

CentERdata heeft in 2014 het aanbod en de markt van overlijdensrisicoverzekeringen en andere levensproducten met een nabestaandenvoorziening in kaart gebracht. Onderstaande informatie is aan het rapport van CentERdata ontleend.⁵¹

⁴⁹ Zie uitgebreider: T. Huijg, *De rol van de partner in het pensioenrecht*, TPV 2015/36.

⁵⁰ Een uitvaartverzekering laten we hier buiten beschouwing.

⁵¹ Rapport Verzekering overlijdensrisico (Eindrapport CentERdata in opdracht MinSZW), gepubliceerd 16 februari 2015.

Overlijdensrisicoverzekeringen

In 2013 werden 195.333 overlijdensrisicoverzekeringen gesloten. Hierbij bedroeg het gemiddeld verzekerde bedrag € 127.596. In ongeveer driekwart van de gevallen sluiten mensen de verzekering in combinatie met een hypotheek af voor de looptijd van de hypotheek (doorgaans 30 jaar).

Vaak wordt gekozen voor een overlijdensrisicoverzekering waarbij de premie gedurende de looptijd constant is. De hoogte van de premie is dan wel sterk afhankelijk van de leeftijd van een verzekerde op het moment van afsluiten. Voor mensen tussen 20-35 jaar is de premie bij afsluiten laag. De premie stijgt sterk naarmate de leeftijd toeneemt.

De markt biedt steeds vaker verzekeringen met een korte looptijd (van 5 jaar of korter) aan. Hierbij wordt een variabele premie gevraagd die (sterk) oploopt als iemand ouder wordt.

Voor de premiebepaling en de acceptatie is daarnaast de gezondheidstoestand van belang. Volgens verzekeraars en adviseurs zijn weinig mensen onverzekerbaar. Bij grote verzekeraars lijkt ongeveer 90% tegen het basistarief te worden geaccepteerd (zonder premieopslag). Er bestaat ook een gespecialiseerde herverzekeringsmaatschappij (De Hoop)⁵² die 96% van de aanvragen accepteert (tegen hogere premies). CentERdata concludeert op basis van deze cijfers dat ongeveer 0,4% van het totaal aantal aanvragen uiteindelijk wordt geweigerd.

De premies zijn de afgelopen jaren sterk gedaald vanwege toegenomen concurrentie en de invoering van het provisieverbod in 2014.

Er zijn veel verzekeraars actief op de markt voor overlijdensrisicoverzekeringen. In het CentERdata rapport wordt aangegeven dat volgens het Verbond van Verzekeraars 37 verzekeraars levensverzekeringen in geld aanbieden en 25 verzekeraars levensverzekeringen in beleggingseenheden.

Andere levensverzekeringen

Bij andersoortige levensverzekeringen gaat het vooral om levensverzekeringen die uitkeren wanneer de verzekerde de pensioengerechtigde leeftijd bereikt (of enkele jaren daarvoor). De verzekering kan eenmalig uitkeren (kapitaalverzekering) of periodiek uitkeren (lijfrente).

Vanaf de invoering van het banksparen in 2008 hebben bancaire lijfrentes een grote vlucht genomen. Bij bancaire lijfrentes staat de duur van de uitkering vast en stopt de uitkering wanneer het opgebouwde spaartegoed in totaliteit is uitgekeerd. Dit is een belangrijk verschil met levensverzekeringen waarin vaak levenslang wordt uitgekeerd. Voor wat betreft de nabestaandenvoorziening is een belangrijk kenmerk van een bankspaarproduct dat het kapitaal vererft aan de nabestaanden.

Onderzoek naar afgesloten verzekeringen in de derde pijler

CentERdata heeft in september 2014 een vragenlijst over afgesloten verzekeringen in de derde pijler afgenomen onder 2.300 leden van het LISS Panel. Het ging daarbij om personen tussen 25 en 65 jaar die samenwonen met een partner (al dan niet gehuwd). De belangrijkste resultaten zijn:

- Veel mensen zijn niet op de hoogte van de gesloten verzekeringen. 10% weet niet of ze een bepaalde verzekering hebben afgesloten. De meeste mensen weten wel of ze al dan niet een

⁵² www.dehoopleven.nl

verzekering hebben maar weten niet wat de verzekering precies dekt. Zodra wordt doorgevraagd naar de productspecificaties (looptijd, premie, e.d.) is de kennis vrij beperkt.

- 41% heeft geen enkele aanvullende verzekering; 29% heeft alleen een overlijdensrisicoverzekering in combinatie met hypotheek.
- 46% heeft een overlijdensrisicoverzekering in combinatie met hypotheek; 16% heeft daarnaast nog een overlijdensrisicoverzekering; 19% heeft daarnaast een levensverzekering.
- Het verzekerde bedrag is bij overlijdensrisicoverzekeringen met hypotheek gemiddeld het hoogst (€ 116.818). Daarna volgen zelfstandige overlijdensrisicoverzekeringen (€ 86.463) en levensverzekeringen (€ 66.114).
- Een looptijd van 30 jaar komt het meeste voor, gevolgd door een looptijd van 20 jaar. Dit geldt voor alle typen verzekeringen.
- De gemiddelde leeftijd bij het afsluiten ligt tussen de 30 en 35 jaar.
- Ongeveer twee derde van alle verzekeringen wordt via een tussenpersoon afgesloten.
- De meeste consumenten sluiten een verzekering af op advies van de verzekeringsadviseur of hypotheekadviseur en niet uit eigen beweging. Daarnaast zijn verandering in gezinssituatie of een overlijden in de eigen omgeving voor sommige stellen aanleiding om een verzekering af te sluiten.
- Mensen zonder zelfstandige overlijdensrisicoverzekering of levensverzekering hebben deze verzekering niet afgesloten omdat ze hieraan nog niet hebben gedacht of omdat ze eventueel inkomensverlies zelf kunnen opvangen.

De projectgroep constateert dat het aanbod in de derde pijler divers is en het gebruik gefragmenteerd. Een andere belangrijke constatering op basis van het CentERdata onderzoek is dat twee derde van alle verzekeringen via een adviseur is afgesloten en de meeste consumenten deze niet uit eigen beweging afsluiten. Een relatief hoog aantal overlijdensrisicoverzekeringen is gesloten in combinatie met een hypotheek. Een relevante vraag is wat de effecten van het ingevoerde provisieverbod - op termijn - betekenen voor deze cijfers. Datzelfde geldt voor de wijzigingen die na het CentERdata onderzoek zijn doorgevoerd met betrekking tot het fiscaal gefaciliteerde hypotheekaanbod en daaraan gelieerde spaar- en verzekeringsproducten.

2.2.4 Tussenconclusie

Duidelijk is geworden dat het nabestaandenpensioen in de drie pijlers de laatste decennia allerlei veranderingen heeft ondergaan. Mede daardoor is de heterogeniteit ervan sterk toegenomen, is het (ambitie)niveau van de dekking in het algemeen afgenomen en sluiten de voorzieningen in met name de eerste en de tweede pijler niet meer goed op elkaar aan. Dit alleen al rechtvaardigt wat ons betreft een herziening van het nabestaandenpensioen. Los van de wijzigingen in de voorzieningen zijn er allerlei maatschappelijke ontwikkelingen die er mogelijk ook voor zorgen dat de huidige vormgeving van het nabestaandenpensioen niet voldoende effectief meer is. Deze maatschappelijke ontwikkelingen bespreken wij hierna.

2.3 Maatschappelijke ontwikkelingen

2.3.1 Versobering verzorgingsstaat

De overheid trekt zich meer en meer terug als financier van de verzorgingsstaat. Vanaf de jaren '90 van de vorige eeuw zien we een dalende lijn in het sociale vangnet. Als het gaat om sociale zekerheid en pensioen, zien we dat vanaf deze periode de Anw voor een steeds kleiner wordende groep een vangnet biedt. Daarnaast is het afgelopen decennium de fiscale begeleiding van (pre)pensioen en lijfrente door de overheid aanzienlijk ingeperkt (Witteveen 2004, Wet VPL 2005, Witteveen

2014/2015). Een ander voorbeeld is de AOW-leeftijd, die in stapjes omhoog gebracht wordt naar 67 jaar en 3 maanden in 2022 en wettelijk gekoppeld is aan de levensverwachting voor de jaren daarna. Voorbeelden buiten het pensioendomein waar de overheid zich meer terugtrekt zijn de WW en de zorg. Zo is met de Wet Werk en Zekerheid de maximale duur van de WW teruggebracht naar 24 maanden en de opbouw van de uitkeringsduur vertraagd.⁵³ Daarnaast zien we meer (inkomensafhankelijke) eigen betalingen in de zorg. Er komen dus meer risico's bij huishoudens te liggen. Die risico's worden mogelijk versterkt door de effecten van de vergrijzing. Wanneer we kijken naar de inkomenszekerheid, heeft Vrooman in zijn oratie in 2016 een interessante kwantitatieve analyse verricht van institutionele veranderingen sinds 1980.⁵⁴ Uit de analyse van Vrooman is een afname van de inkomenszekerheid van 34% waar te nemen voor de leeftijdscategorie 18-64 jaar, tussen 1980 en 2015. Wanneer men naar de totale groep volwassenen kijkt wordt dit beeld wat gematigd. De reden hiervoor ligt voornamelijk buiten het sociale stelsel: ouderen bouwen steeds vaker aanvullend pensioen op. Door de stijgende levensverwachting heeft men daarnaast langer baat van dit aanvullend pensioen en de AOW.⁵⁵

De leden van de projectgroep constateren dat de verzorgingsstaat minder zekerheden biedt dan voorheen, waardoor het belang van private arrangementen (waaronder tweede pijler pensioenvoorzieningen) toeneemt om (inkomens)risico's af te dekken.

2.3.2 Relatiemarkt

De laatste decennia is de 'relatiemarkt' in een versnelling geraakt. Nieuwe vormen van partnerschap zijn in opkomst en het aantal huwelijken neemt sterk af. Werden er in 2000 nog 5,5 huwelijken per 1000 inwoners gesloten, in 2010 waren dit nog maar 4,5 huwelijken. Recenter zien we zelfs een afname naar 3,8 huwelijken in 2015. Afgeleid van de absolute aantallen, betekent dit een afname van 15% gedurende de afgelopen 5 jaar. Daartegenover staat een toename van het aantal partnerschapsregistraties en wellicht ook een toename van het aantal ongeregistreerd samenwonenden. Het aantal partnerschapsregistraties is gegroeid van 0,55 per 1000 inwoners in 2010 naar 0,75 in 2015. Ondanks een toename van 33% gedurende die 5 jaar, is deze toename niet voldoende om de afname van het aantal huwelijkssluitingen te compenseren. In totaal is het aantal huwelijkssluitingen en partnerschapsregistraties met 9% afgenomen in de periode 2010-2015.⁵⁶

Naast een dalend aantal huwelijkssluitingen eindigen ook steeds meer huwelijken in een scheiding. Ongeveer een derde van de huwelijken eindigt in een echtscheiding. Het echtscheidingspercentage lag in 2010 op 36%. In 2015 is dit gestegen naar bijna 40%.⁵⁷

⁵³ Wel is op 22 september 2017 het Besluit tot aanpassing van het Besluit fondsen en spaarregelingen om private financiering van cao-aanvullingen na de WW en op de WGA-uitkering mogelijk te maken in verband met de introductie van het derde WW-jaar in de Staatscourant gepubliceerd.

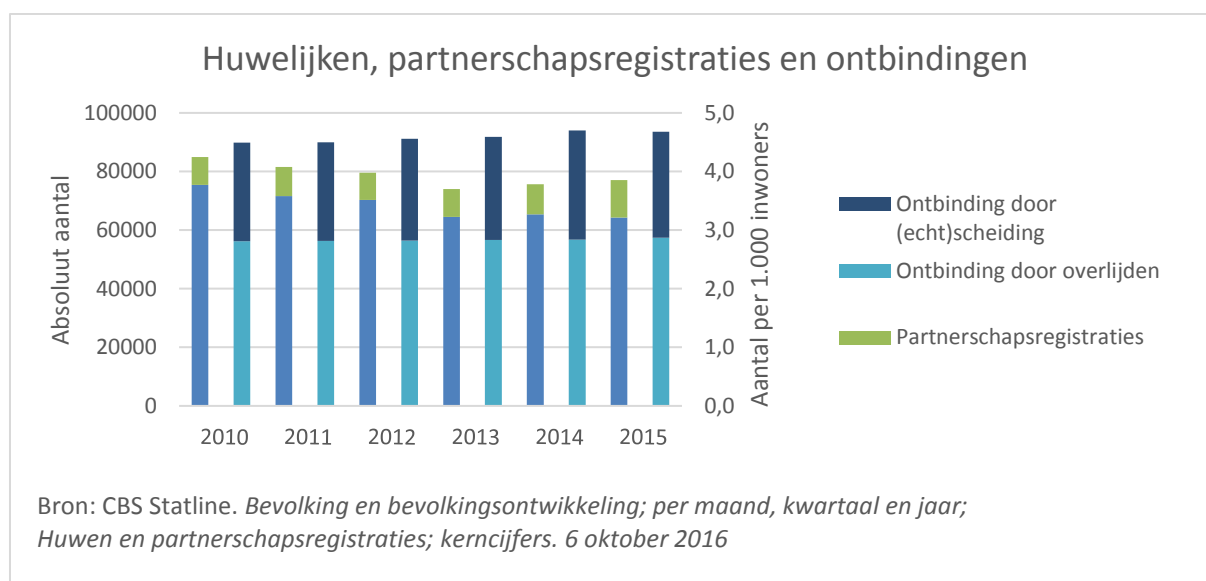
⁵⁴ In de analyse zijn 60 institutionele kenmerken meegenomen en per risico (waaronder de nabestaandenuitkering) is een jaarlijks rapportcijfer berekend. Voor methodiek en gebruikte bronnen, verwijzen we naar de oratie: J.C. Vrooman, *Meedoen in onzekerheid. Verwachtingen over participatie en protectie* (oratie). Universiteit Utrecht. Maart 2016. <http://www.uu.nl/sites/default/files/fsw-vrooman-oratie.pdf>

⁵⁵ J.C. Vrooman, *Meedoen in onzekerheid. Verwachtingen over participatie en protectie* (oratie). Universiteit Utrecht. Maart 2016. <http://www.uu.nl/sites/default/files/fsw-vrooman-oratie.pdf>

⁵⁶ CBS Statline. Huwen en partnerschapsregistraties; kerncijfers. 6 oktober 2016.

⁵⁷ CBS Statline: Huwelijksonbindingen door echtscheiding en overlijden (17 oktober 2016) <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37425ned&D1=3-9&D2=0,10,20,30,40,50,58-1&HD=120104-1512&HDR=G1&STB=T>

Wanneer we de totale 'relatiemarkt' bekijken, kunnen we stellen dat het aangaan van een (geregistreerde) relatie steeds minder populair wordt. Er is immers sprake van een sterke daling van het aantal geregistreerde relaties en een lichte stijging van het aantal relatieontbindingen. Dit betreft een stijging van 11% resp. een daling van 3%.⁵⁸



Figuur 6. Huwelijken, partnerschapsregistraties en ontbindingen. Bron: CBS Statline, 2016.

Dat het aantal relaties waarschijnlijk afneemt, is ook terug te zien in de huishoudensamenstelling. Het aantal huishoudens groeit de laatste jaren namelijk sterker dan de gemiddelde bevolking. Een van de grootste oorzaken hiervan is dat het aantal alleenstaanden of éénoudergezinnen sterker stijgt dan het aantal meerpersoonshuishoudens (gemiddelde groei van 1,5% resp. 0,3%).⁵⁹

De toename van het aantal éénoudergezinnen komt overeen met de stijgende omvang van de groep kwetsbare personen. Eénoudergezinnen behoren tot de huishoudens met de hoogste kans op een kwetsbare positie (43%).⁶⁰ De groep kwetsbare personen is tussen 2008 en 2013 met 22% toegenomen. Het omslagpunt hiervoor was de start van de economische crisis. Een van de sterkste stijgingen is het aantal personen met een arbeidsmarkt gerelateerde uitkering. Dit aantal is tussen 2008 en 2014 gestegen van 8,1% naar 10% van de bevolking. Daarnaast is het aantal huishoudens met een laag inkomen (ongeveer 1.000 euro per maand voor alleenwonenden) tussen 2007 en 2014 gestegen van 5,2% naar 7,2% van de bevolking. Een relatief kleinere stijging betreft het aantal laag opgeleiden en fysiek beperkten. In de periode 2013-2014 zien we dat de groei minder sterk stijgt dan de voorafgaande jaren. De groepen bestaande uit werklozen en personen met een laag inkomen zijn zelfs in omvang afgenomen.⁶¹

Naast de gezinssamenstelling zien we dat de rolverdeling binnen huishoudens de laatste jaren verandert. Personen individualiseren hun levensloop steeds meer ten opzichte van het gemiddelde patroon. Er is bijvoorbeeld sprake van een sterke differentiatie tussen parttime, fulltime of niet werkenden. Het aantal huishoudens met de man als eenverdiener neemt gestaag af: van 23% in 2003 naar 19% in 2013. Steeds meer vrouwen maken de keuze om te gaan werken. Hierdoor stijgt het

⁵⁸ CBS Statline. Bevolking en bevolkingsontwikkeling; per maand, kwartaal en jaar; Huwen en partnerschapsregistraties; kerncijfers 6 oktober 2016.

⁵⁹ CBS (ebb'03 en '13); SCP. *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag, december 2015.

⁶⁰ VROM/CBS (WoON'12). Uit: SCP. *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag, december 2015

⁶¹ SCP. *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag, december 2015. Par. 2.3.

aantal tweeverdieners. Het aantal huishoudens met een man met fulltime baan en een vrouw met een deeltijdbaan van 3 à 4 dagen is gestegen van 27% in 2003 naar 34% in 2013.

Ondanks het stijgende aantal huishoudens waarin beide partners een fulltime baan of een grote deeltijdbaan hebben⁶², is er geen sprake van een tweeverdienersmaatschappij. Dat betekent wat ons betreft ook dat niet gesteld kan worden dat door de ontwikkelingen in de relatiemarkt, een nabestaandenpensioenvoorziening overbodig is geworden omdat partners bijvoorbeeld financieel onafhankelijk zouden zijn. Financiële afhankelijkheid kan overigens ook in een volledige tweeverdienersmaatschappij of bij grote inkomensverschillen aan de orde zijn, bijvoorbeeld indien het uitgavenpatroon sterk is gericht op twee inkomens.

2.3.3 Arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt doorgaans gekenmerkt door een hoge arbeidsdeelname, relatief lage werkloosheid en hoge productiviteit. Een relatief groot aandeel van de beroepsbevolking werkt in deeltijd. Ten opzichte van de vorige eeuw is er een grotere dynamiek waar te nemen op de arbeidsmarkt. Steeds minder werknemers werken hun hele carrière bij dezelfde werkgever, er is minder binding aan een bedrijf en bedrijven zelf kennen een steeds kortere levensduur. We moeten dit echter niet overdrijven: de gemiddelde baanduur daalt nauwelijks. Er is een hoge concentratie van dynamiek in een deel van de flexibele schil, maar er zijn nog steeds veel mensen die 25 jaar of langer bij dezelfde werkgever werken (zie ook hieronder).

In de laatste decennia heeft een gestage flexibilisering plaatsgevonden.⁶³ Dat is vooral te zien aan de stijging van het aandeel arbeidsrelaties zonder vast contract ('voor onbepaalde tijd'). In de afgelopen jaren is er een trend zichtbaar van meer werknemers met flexibele contracten en meer zelfstandigen (zonder personeel). De toename van de flexibele schil heeft er evident toe geleid dat de arbeidsmobiliteit is toegenomen. Het betreft dan vooral de mobiliteit binnen het segment van flexibele banen. De mobiliteit binnen het segment van vaste banen is mede door de vergrijzing afgenomen, omdat de mobiliteit onder oudere werknemers lager ligt (vooral omdat de mogelijkheden voor verbetering van hun positie afnemen, maar ook door aanzienlijke bescherming van zittend personeel). Jongeren, vrouwen en laag opgeleiden werken vaker in een flexibele baan dan ouderen, mannen en hoog opgeleiden. Daarbij komt dat sinds de start van de financiële crisis in 2008 de werkloosheid sterk is toegenomen. Inmiddels daalt de werkloosheid weer. Ervaringscijfers geven aan dat er grotere mobiliteit is tussen sectoren na een WW-periode.⁶⁴ De (intersectorale) mobiliteit is het hoogst onder jongeren en verschilt sterk tussen bedrijfstakken. Ouderen kennen daarentegen een lagere kans op werk vanuit een WW-situatie.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft zich niet in alle geledingen in dezelfde mate voorgedaan. Er bestaan aanmerkelijke verschillen tussen beroepen en beroepsniveaus. Naast beroepen waarin de werkgelegenheid is verschoven van vast naar flexibel, zijn er ook diverse beroepen waar zowel het aantal flexibele als het aantal vaste dienstverbanden is gegroeid.⁶⁵ Het aantal vaste banen nam in 2016 voor het eerst sinds het uitbreken van de financiële crisis weer toe. Doordat het aantal

⁶² Bron: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82956NED&D1=11,18&D2=a&D3=0&D4=0-1,3-4,7,I&D5=39,44,49,54,59,64,69&HDR=G3,T&STB=G2,G1,G4&P=T&VW=T>

⁶³ WRR (2017a). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*, p. 20, Fig. 2.1. Raadpleegbaar via: www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2017/02/07/voor-de-zekerheid

⁶⁴ UWV arbeidsmarktrapport 2013 laat bijvoorbeeld zien dat 48% van de WW'ers in die periode in een andere sector is gaan werken (UWV 2013).

⁶⁵ <https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/dnbulletin-2016/dnb346028.jsp>

werknemers met een flexibel arbeidscontract een forsere stijging liet zien, zette de flexibilisering van de arbeidsmarkt zich desondanks door.⁶⁶

Het ontslagrecht is met de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 flexibeler geworden, al wordt de bescherming van zittende werknemers door deze nieuwe wetgeving nauwelijks aangetast. Dit neemt niet weg dat nieuwe regels rond ontslag- en transitievergoedingen wel forse impact kunnen hebben op de zittende werknemers.

Van met name zzp-ers weten we dat de pensioenvoorziening achter blijft bij die van werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst.⁶⁷ We kunnen aannemen dat dit ook geldt voor het nabestaandenpensioen. Niet alleen door de koppeling aan het ouderdomspensioen, maar ook door de positie veelal buiten de tweede pijler na beëindiging van een dienstverband.⁶⁸

2.3.4 Individualisering

Er is een maatschappelijke trend van individualisering; verbanden als gezin, kerk en werk worden voor steeds grotere groepen vluchtiger.⁶⁹ Mensen maken steeds vaker eigen keuzes en hun kijk op collectiviteiten is gewijzigd. Individualisering van de maatschappij zet ook de solidariteit - en op die leest ingerichte systemen - onder druk. Tegelijkertijd betekent individualisering ook dat er meer verantwoordelijkheid komt te liggen bij individuen. Als mensen die verantwoordelijkheid nemen, verwachten ze maximale transparantie en een persoonlijke benadering. Daarbij speelt wel een vertrouwensprobleem met financiële instellingen in den brede.

In relatie tot nabestaandenpensioen is de trend naar individualisering met name relevant vanuit het idee dat bij een nabestaandenpensioenvoorziening juist niet het individu maar de gezinseenheid dan wel de partnerrelatie centraal staat. Is in een individualiserende samenleving nog wel behoefte aan dergelijke voorzieningen die juist gericht zijn op meer dan alleen het individu? Die vraag hebben wij niet separaat onderzocht.

2.3.5 Tussenconclusie

De beschreven maatschappelijke ontwikkelingen leiden wat ons betreft niet tot de conclusie dat aan nabestaandenpensioenvoorzieningen geen behoefte meer is. Door een terugtrekkende overheid als het gaat om de verzorgingsstaat en het grote aantal huishoudens waar niet beide partners (bijna) fulltime werken, lijkt een adequate nabestaandenvoorziening nog steeds in een (maatschappelijke) behoefte te voorzien.

De dynamiek op de arbeidsmarkt en binnen partnerrelaties⁷⁰, kan er wel voor zorgen dat partnerpensioen nog meer versnipperd raakt, onduidelijker wordt en gevolgen van levensgebeurtenissen en bijbehorende keuzes. Hoewel burgers gemiddeld steeds hoger opgeleid zijn⁷¹ en mondiger worden, is het de vraag of individuen hun grotere eigen verantwoordelijkheid voor wat betreft het nabestaandenpensioen beseffen, op waarde kunnen schatten en geïnformeerde

⁶⁶ <https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/dnbulletin-2017/dnb358969.jsp>

⁶⁷ M. Mastrogiacomo, *De pensioenpuzzel van zelfstandigen. Zelfstandigen maken pensioenambities niet waar*, Netspar brief 7/2016.

⁶⁸ In dit paper besteden we aan de zzp-er verder geen specifieke aandacht, juist omdat het probleem van veelal ontoereikende (formele) pensioenen voor zzp-ers al uitvoerig is en wordt onderzocht.

⁶⁹ Trendrapport ten behoeve van de visie van ABP op 2020, Stichting Pensioenfonds ABP, 2013.

⁷⁰ In het Advies toekomst Nabestaandenpensioen van het Pensioenlab (2015) wordt dit treffend 'partnermobiliteit' genoemd.

⁷¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/36/meer-hoogopgeleiden-in-alle-beroepsklassen>

keuzes (kunnen) maken. Aan de andere kant moet óók de vraag worden gesteld of het vanwege de toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt, binnen relatievormen én van de toegenomen individualisering nog steeds redelijk is de verantwoordelijkheid voor inkomensverlies ten gevolge van het overlijden van een partner primair bij de overheid of het collectief van werkenden te leggen en níét bij het individu die het betreft.

3. Knelpunten en oplossingsrichtingen

Naast emotionele gevolgen heeft een overlijden ook grote financiële gevolgen: verplichtingen die al dan niet overgaan (zoals huur of hypotheek), een uitgavenpatroon dat flink kan veranderen maar juist ook in grote lijnen hetzelfde kan blijven. Afhankelijk van de situatie kunnen de consequenties zeer verschillen. Wij bespreken de risico's van individuen thematisch. Deze risico's illustreren wij steeds met behulp van voorbeelden op huishoudniveau⁷². Daarbij brengen we verschillen tussen achterblijvers in beeld. Wij merken op dat de positie van de achterblijver zeker niet altijd problematisch is.⁷³ We leiden de thematische risico's in via een beschrijving van situaties die grote invloed hebben op een nabestaandenvoorziening in de 2^e pijler. Daarbij maken we onderscheid tussen risico's vóór en na pensionering.

3.1 Risico's bij het individu rondom het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering

1. Geen Anw-hiaat pensioen in de pensioenregeling

Mark en Ingrid zijn begin dertig met een jonge dochter. Beiden werken 80% en verdienen daarmee samen 1,6 keer modaal. Bij de bevalling van het tweede kind overlijdt Ingrid. Gelukkig hadden ze een overlijdensverzekering voor de hypotheek, maar Mark krijgt maar een héél klein beetje Anw omdat de uitkering gekort wordt met een deel van zijn inkomen. Het nabestaandenpensioen van Ingrid's werkgever bedraagt slechts 28% van haar inkomen. Er was immers in de pensioenregeling met een volledige Anw-uitkering⁷⁴ rekening gehouden. Het lukt Mark maar met moeite rond te komen. Hij wil 20% meer gaan werken maar daarvoor is bij zijn werkgever op dat moment geen ruimte. Veel kosten zijn voor eenoudergezinnen even hoog als voor tweeoudergezinnen en andere meerpersoonshuishoudens.

Voor het overlijden bedraagt het gezinsinkomen (bruto):

Mark:	€ 28.000
Ingrid	€ 28.000
Totaal	€ 56.000

Na het overlijden bedraagt het gezinsinkomen (bruto):

Mark:	€ 28.000
Anw-uitkering	€ 3.400
Nabestaandenpensioen	€ 7.840
Anw-hiaatpensioen	€ 0
Totaal	€ 38.640 (= 70% van het gezinsinkomen voor het overlijden van Ingrid)

⁷² De bruto bedragen in de voorbeelden zijn afgerond en illustratief. De Anw-bedragen zijn bovendien schattingen aangezien de Anw in maandbedragen wordt vastgesteld in plaats van jaarbedragen.

⁷³ Ons is geen data bekend over het aantal situaties waarin een nabestaande vanwege een ontoereikend nabestaandenpensioen bij het overlijden van de partner in financiële problemen raakt. Aan de andere kant kunnen situaties van oververzekering zich voordoen.

⁷⁴ Via de AOW franchise.

Bij het vaststellen van de hoogte van het ouderdomspensioen in de 2^e pijler wordt rekening gehouden met de 1^e pijler (AOW). De hoogte van het partnerpensioen in de 2^e pijler wordt vaak afgeleid van de hoogte van het ouderdomspensioen. Rechtstreeks als percentage van het ouderdomspensioen, of met een eigen percentage per dienstjaar maar wel over dezelfde pensioengrondslag. Daardoor wordt ook hier rekening gehouden met de 1^e pijler. Dat is logisch voor een partnerpensioen na ingang van de AOW-uitkering van de partner. Maar bij eerder overlijden van de deelnemer heeft de partner dat inkomen doorgaans nog niet. En de SVB keert slechts in bepaalde situaties een Anw-uitkering uit. Het recht op Anw is allerm minst zeker en stopt in veel gevallen als het jongste kind achttien jaar wordt.

Biedt een pensioenregeling (standaard of vrijwillig) geen compensatie voor het zogenoemde Anw-hiaat, dan treedt bij overlijden van een deelnemer op jongere leeftijd een grote inkomensterugval op: het salaris van de overledene valt weg, het partnerpensioen is gebaseerd op een deel van dat salaris. Er is immers geen partnerpensioen voor dat deel van het salaris waarover geen ouderdomspensioen wordt opgebouwd (de franchise).

Een zelfde soort effect treedt op bij een salaris boven het fiscaal toegestane maximum pensioengevend salaris. Ook daar staat geen nabestaandenpensioen tegenover het weggefallen inkomen van de overledene indien voor het inkomen boven € 100.000 geen aanvullende (netto) pensioenregeling of andere voorziening van toepassing is.

Mogelijke oplossingen:

Standaard of op vrijwillige basis een Anw-hiaatpensioen in de tweede pijler bieden, een netto-pensioen-regeling met partnerpensioen bieden, een zelfstandige (geen of lage) franchise voor het partnerpensioen gebruiken.

2. Regelmatig van baan veranderen/Afhankelijkheid partner bij nieuwe pensioenregeling door (regelmatige) baanverandering

Mieke (48) en Daniël (42) zijn getrouwd. Daniël verdient nu € 150.000 en bouwt na een lange periode van zzp-schap weer pensioen op. Mieke verdient in deeltijd 50% van het minimumloon. Hun twee kinderen zitten op de middelbare school. Daniël's pensioenregeling is vorig jaar afgetopt tot € 100.000, de werkgever heeft het gedeelte daarboven niet gecompenseerd. Er is geen Anw-hiaatpensioen. Het nabestaandenpensioen bedraagt ongeveer 30% van € 100.000 omdat Daniël pas op latere leeftijd pensioen is gaan opbouwen. Als Daniël onverwacht overlijdt, is Mieke in de veronderstelling dat alles goed geregeld is. Mieke krijgt wel een jaar een (gekorte) Anw-uitkering omdat één van de kinderen nog geen 18 is, maar alles bij elkaar is het inkomen ongeveer een derde van wat er eerder binnenkwam. Zij moet het huis verkopen en haar uitgavenpatroon zeer sterk aanpassen.

Voor het overlijden bedraagt het gezinsinkomen (bruto):

Daniël:	€ 150.000
Mieke:	€ 10.900
Totaal:	€ 160.900

Na het overlijden bedraagt het gezinsinkomen (bruto):

Mieke:	€ 10.900
Anw-uitkering:	€ 14.000 (tijdelijk tot bereiken leeftijd 18 jaar van dochter Linde)

Nabestaandenpensioen:	€ 30.000
Anw-hiaatpensioen:	€ 0
Totaal:	€ 54.900 (= 34% van het gezinsinkomen voor het overlijden van Daniël. Na een jaar, wanneer het jongste kind 18 wordt, daalt dit naar € 40.900. Dat is nog maar 25% van het eerdere gezinsinkomen.)

Wijziging van dienstverband kan betekenen dat iemand in een nieuwe pensioenregeling gaat deelnemen. Voor iedere nieuwe pensioenregeling geldt een nieuwe (positie ten opzichte van de) nabestaandenvoorziening. De deelnemer kan bij uitdiensttreding het ouderdomspensioen uitruilen voor partnerpensioen. Ook kan hij waardeoverdracht doen. Bij waardeoverdracht wordt de waarde van de pensioenen uit een oude pensioenregeling overgedragen naar een nieuwe pensioenregeling. De wijze waarop die waarde wordt aangewend wordt bepaald door de nieuwe regeling en de eventuele keuzemogelijkheden die geboden worden bij waardeoverdracht.

Is er in de oude regeling een ouderdoms- en partnerpensioen opgebouwd en biedt de nieuwe regeling ook opbouw van zowel ouderdoms- en partnerpensioen, dan is er geen probleem. Zowel het ouderdomspensioen als het partnerpensioen blijven behouden.

Is echter in de oude regeling een ouderdoms- en partnerpensioen opgebouwd en is de nieuwe regeling bijvoorbeeld een beschikbare premieregeling met een risico-partnerpensioen, dan wordt de waarde van het ouderdoms- en partnerpensioen aangewend voor een verhoging van het kapitaal of toegevoegd aan de beleggingswaarde.⁷⁵ Mogelijk kan een deel van de waarde aangewend worden om daarmee een risico-partnerpensioen over de overgedragen dienstjaren in te kopen. Als dat niet kan, dan ontstaat er een gat in de hoogte het partnerpensioen.

Mogelijke oplossing: de partner kan geen toestemming geven voor de waardeoverdracht van het partnerpensioen. Dan blijft dat achter bij de oude uitvoerder. Het is dan wel zaak dat de waarde van het ouderdomspensioen ook bij de nieuwe uitvoerder volledig aangewend wordt voor alleen ouderdomspensioen.

Kent de oude pensioenregeling een partnerpensioen op risicobasis, dan vervalt dat bij uitdiensttreding. Bij waardeoverdracht naar een regeling met een opbouw van ouderdoms- en partnerpensioen wordt een deel van de waarde van het ouderdomspensioen aangewend voor partnerpensioen. Dit betekent een verschuiving van waarde omdat het overlijdensrisico (vóór de pensioendatum of in zijn geheel) weer gefinancierd moet worden.

Bijzonder effect is, dat in deze situatie de deelnemer direct bij uitdiensttreding kan besluiten om waardeoverdracht te doen en zich niet realiseert dat tot het moment dat de waarde is overgedragen, het partnerpensioen is vervallen. Er is dan dus tijdelijk geen nabestaandenvoorziening bij overlijden.

Mogelijke oplossing: na uitdiensttreding wel uitruil naar partnerpensioen doen en later alsnog volledige waarde overdragen. Of zorgen voor (tijdelijke) overlijdensrisicodekking op andere wijze.

⁷⁵ Dit geldt overigens ook voor waardeoverdracht van een uitkeringsregeling met een opgebouwd NP bij overlijden voor de pensioendatum naar een uitkeringsregeling zonder opgebouwd NP bij overlijden voor de pensioendatum.

3. Geen werk hebben

Jos en Henny zijn beide 35. Jos verdient € 50.000 per jaar en Henny € 30.000 per jaar. Jos verliest zijn baan en raakt in de WW. De pensioenregeling voorziet in een nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum op risicobasis. Tijdens de WW blijft de dekking van het nabestaandenpensioen in stand maar alleen over de verstreken dienstjaren.⁷⁶ Jos overlijdt tijdens de WW. Henny krijgt € 6.000 nabestaandenpensioen per jaar omdat alleen de verstreken diensttijd in aanmerking wordt genomen. Het gezinsinkomen daalt met € 44.000 per jaar naar € 36.000 per jaar bruto. Als Jos na de WW periode was overleden, zonder nieuwe baan, dan zou er geen recht op nabestaandenpensioen zijn. Als Jos echter een jaar eerder was overleden (gedurende het dienstverband) en er tevens een Anw-hiaatpensioen was, bedroeg het totale nabestaandenpensioen ongeveer € 25.000 bruto per jaar.

Bij verlies van werk wordt er geen pensioen meer opgebouwd. Dat geldt dus ook voor het partnerpensioen. Was er in eerdere pensioenregelingen sprake van een opbouw partnerpensioen, dan blijft na verlies van werk het opgebouwde partnerpensioen bestaan. De hoogte daarvan is afhankelijk van de inhoud van de pensioenregeling en het aantal jaar dat er deelgenomen is aan de regeling. Was er tijdens deelname aan de regeling een aanspraak op partnerpensioen van € 20.000 en door verlies van werk is er maar 25% van de totaal mogelijk opbouwperiode verstreken, dan bedraagt de aanspraak op partnerpensioen € 5.000. Zolang er niet deelgenomen wordt in een nieuwe regeling, blijft het partnerpensioen onveranderd.

Bij deelname aan een pensioenregeling met een risico-partnerpensioen heeft de deelnemer na verlies van werk gedurende de periode waarin hij een WW-uitkering ontvangt, aanspraak⁷⁷ op een partnerpensioen ter grootte van een evenredig deel (verstreken diensttijd t.o.v. totale diensttijd) van de aanspraak op partnerpensioen dat hij voor ontslag had.

Deze aanspraak eindigt zodra de WW-uitkering eindigt. Is dat het gevolg van een nieuwe baan (met pensioenregeling), dan is er waarschijnlijk ook weer een aanspraak op partnerpensioen. Eindigt de WW-uitkering zonder dat er een nieuwe baan/pensioenregeling is, dan is er geen aanspraak op partnerpensioen meer.

Mogelijke oplossing: om dit risico te vermijden is het een optie om bij uitdiensttreding toch te kiezen voor uitruil naar partnerpensioen. Daarmee profiteert een deelnemer niet van de voor hem als 'gratis' ervaren tijdelijke dekking tijdens de WW-periode, maar heeft hij wel de zekerheid dat er een partnerpensioen is dat aansluit bij het ouderdomspensioen dat hij al opgebouwd heeft.

⁷⁶ Artikel 55, lid 5 Pensioenwet.

⁷⁷ Artikel 55, lid 5 Pensioenwet

4. Scheiden en hertrouwen

Shalini (66) gaat volgende maand met pensioen. Zij heeft haar hele leven bij de rijksoverheid gewerkt. Zij is sinds 8 jaar getrouwd met **André (61)** die zij ontmoet heeft bij de lokale dansschool. Shalini is gaan dansen toen zij weer alleen was na haar scheiding van Harry. Gelukkig is die scheiding toen heel soepel gegaan. Het pensioen is op de standaard manier verevend. Shalini heeft er niet veel omkijken naar gehad.

Nu zij met pensioen gaat, dringt het tot haar door dat het grootste deel van haar nabestaandenpensioen na haar overlijden naar haar ex-partner gaat en er maar een klein nabestaandenpensioen voor haar huidige man is. Het pensioenfonds heeft dat dus niet automatisch weer aangevuld naar 70%. Na haar overlijden heeft André eerst alleen een klein nabestaandenpensioen. Later AOW en een klein ouderdomspensioen.

Voor het overlijden bedraagt het gezinsinkomen (bruto):

Shalini:	€ 54.800
André:	€ 18.200
Totaal:	€ 73.000

Na het overlijden bedraagt het gezinsinkomen (bruto):

André:	€ 18.200
Anw-uitkering:	€ 0
Nabestaandenpensioen:	€ 4.000
Anw-hiaatpensioen:	€ 0
Totaal:	€ 22.200 (= 30% van het inkomen voor het overlijden van André)

Bij scheiding heeft de ex-partner (indien geen afwijkende afspraken zijn of worden gemaakt) recht op het opgebouwde partnerpensioen alsof op het moment van scheiding de deelname aan de regeling beëindigd zou worden⁷⁸. Het bijzonder partnerpensioen is een zelfstandig pensioenrecht van de ex-partner en wordt daarom in mindering gebracht op het totale partnerpensioen waarop de eventuele toekomstige partner van de deelnemer na overlijden recht heeft.

Dus heeft de deelnemer een aanspraak op partnerpensioen van € 20.000 waarvan op het moment van scheiding € 15.000 is opgebouwd, dan krijgt de ex-partner recht op een bijzonder partnerpensioen van € 15.000 en een toekomstige partner bij overlijden van de deelnemer recht op € 5.000 partnerpensioen.

Het is niet mogelijk om voor de nieuwe partner in een pensioenregeling weer een volledig partnerpensioen op te bouwen. Daarmee zou het totale partnerpensioen fiscaal bovenmatig worden en wordt het overlijdensrisico op het leven van de deelnemer te hoog.

Mogelijke oplossing: bij scheiding in overeenstemming afwijkende afspraken maken waardoor de deelnemer zijn aanspraak op partnerpensioen niet verliest.⁷⁹

⁷⁸ Artikel 57, Pensioenwet

⁷⁹ Wij merken op dat hiermee het risico van een ontoereikend nabestaandenpensioen voor de nieuwe partner wordt opgelost maar er een risico voor de vorige partner resteert. Bij overlijden van de deelnemer krijgt in deze situatie de eerste partner dus geen nabestaandenpensioen zodat een eventuele alimentatie-uitkering niet wordt 'overgenomen'.

Is er een risico-partnerpensioen verzekerd ten tijde van de scheiding, dan heeft de ex-partner met betrekking tot die regeling een recht op bijzonder partnerpensioen van nihil. Er is immers geen opgebouwd recht. Daarmee behoudt de deelnemer zijn volledige aanspraak op partnerpensioen voor een toekomstige partner bij overlijden vóór de pensioendatum.

Mogelijke oplossing: indien er wel behoefte is aan een partnerpensioen voor de ex-partner kunnen er in overeenstemming afwijkende afspraken bij scheiding worden gemaakt om via een conversie alsnog tot een partnerpensioen te komen. Hiervoor is wel de medewerking van de pensioenuitvoerder nodig.

Kent een pensioenregeling met een risico-partnerpensioen de bepaling dat er bij einde deelname standaard uitgeruild wordt naar partnerpensioen⁸⁰, dan ontstaat er wel een recht op bijzonder partnerpensioen ter grootte van het partnerpensioen na die uitruil.

Mogelijke oplossing: bij scheiding afwijkende afspraken maken waardoor de deelnemer zijn aanspraak op partnerpensioen niet verliest. Dit verslechtert wel de positie van de rechthebbende partner.

5. Te laat actie ondernemen

Indien pensioenregelingen in de 2^e pijler de mogelijkheid bieden tot eigen keuzes voor een nabestaandenvoorziening, worden daar bepaalde voorwaarden aan gesteld.

Een nabestaandenvoorziening is een vorm van risicoverzekering waarbij pensioenuitvoerders te maken krijgen met de mogelijkheid tot anti-selectie. Om dat te voorkomen zijn de uitvoerders beperkt in hun mogelijkheden; er mag immers niet medisch gekeurd worden.⁸¹ Daarom wordt het moment waarop gekozen kan worden voor een vrijwillige Anw-hiaatverzekering of uitruil van ouderdomspensioen in partnerpensioen, beperkt. Keuze voor een Anw-hiaatverzekering is vaak alleen mogelijk in een korte periode aansluitend op aanvang deelname aan de regeling, huwelijk of geboorte kind. Uitrui van ouderdomspensioen in partnerpensioen wordt in veel regelingen beperkt tot de wettelijk voorgeschreven momenten: einde deelname en op de pensioeningangsdatum.

Als een deelnemer niet op het juiste moment aandacht besteedt aan zijn nabestaandenvoorziening, dan zijn de mogelijkheden om iets te regelen in de 2^e pijler vaak al voorbij. Veel deelnemers gaan daar pas over nadenken als het te laat is.

Mogelijke oplossing: betere informatievoorziening en afgeven alerts door de pensioenuitvoerders op de momenten dat er gekozen kan worden.

3.2 Risico's bij het individu rondom het nabestaandenpensioen bij overlijden ná pensionering

Overlijdt iemand na pensionering, dan zijn de financiële risico's vaak minder groot dan bij overlijden op jongere leeftijd. Dit neemt niet weg dat ook bij overlijden na de pensioendatum de inkomensachteruitgang behoorlijk kan zijn. Belangrijke factoren die het risico verminderen zijn de

⁸⁰ Artikel 61, lid 10, Pensioenwet

⁸¹ Wet Medische Keuringen

AOW-uitkering waarop de nabestaande recht heeft, geen kinderen meer die nog financieel afhankelijk zijn en vaak is ook de hypotheek al (grotendeels) afgelost.

Toch zijn er ook nog de nodige risico's voor een nabestaande bij overlijden na pensionering.

1. De keuze voor nabestaandenpensioen op de pensioendatum

Sinds 1 januari 2002 bestaat het recht op uitruil van het partnerpensioen voor een hoger ouderdompensioen. Daarmee wordt invulling gegeven aan gelijke behandeling van deelnemers met partner en deelnemers zonder partner. Wel of niet uitruilen is geen standaard maar is een bewuste keuze die de deelnemer moet maken (met toestemming van de partner). Toezichthouder AFM stelt als eis dat de uitvoerder de deelnemer expliciet de keuze moet laten maken, zodat zeker is dat de deelnemer bewust is van de mogelijkheid.

Voor deelnemers zonder partner is de keuze gemakkelijk te maken. Voor een deelnemer met een partner blijkt de keuze soms moeilijk. Zelfs als dat in overleg met de partner gebeurt. De behoefte aan extra ouderdompensioen wordt afgewogen tegen de kans dat de partner eerder overlijdt. Daarmee wordt bewust of onbewust gegokt.

Helaas komt het ook voor dat deelnemers frauderen met het akkoord van de partner om het partnerpensioen uit te ruilen voor extra ouderdompensioen. Bij overlijden van de deelnemer blijkt dat de partner hiervoor geen toestemming heeft gegeven. Een gerechtelijke uitspraak⁸² geeft pensioenuitvoerders handvatten om daar in de toekomst beter op in te spelen. Daarmee is echter het effect van de al frauduleus gemaakte keuzes nog niet uitgewerkt.

Uit het vorige blijkt dat het voor het individu een moeilijke keuze is om te maken: hier worden risico's genomen en niet uitgesloten.

Keuzes in het nabestaandenpensioen domein

De 'homo economicus' bestaat niet. Ons rationeel denken is begrensd. Bekend is dat deelnemers vaak moeite hebben om verstandige pensioenkeuzes te maken.⁸³ Diverse factoren beïnvloeden het menselijke gedrag bij het maken van keuzes. Uit de gedragseconomie weten we dat het veel mensen ontbreekt aan voldoende kennis, inschattingsvermogen en wilskracht om tot afgewogen beslissingen te komen en ook na te leven. Mensen zijn vooral gericht op de korte termijn en laten zich sterk door de presentatie van keuzes en informatie sturen.⁸⁴

Dat de meeste keuzes maar gedeeltelijk gemaakt worden op basis van rationele afwegingen is terug te zien in de keuzes die mensen maken ten aanzien van hun pensioen.⁸⁵

Specifiek rond nabestaandenvoorzieningen zijn grofweg drie keuzes te maken.

- 1) Voor iedereen met een aanvullend pensioen (tweede pijler) geldt een wettelijke keuzemogelijkheid voor uitruil van ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij uitdiensttreding en op de pensioendatum.
- 2) Daarnaast zien we Anw-hiaatverzekeringen als vrijwillige module binnen de collectieve pensioenregeling. Werkgevers kunnen ervoor kiezen deze module af te nemen en de mogelijkheid van een Anw-hiaatverzekering aan te bieden aan werknemers. De werknemer maakt de keuze om

⁸² Rechtbank Den Haag (14-01-2015) <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:RBDHA:2015:298>

⁸³ Henriëtte Prast, *De psychologie van pensioenkeuzes*, Netspar Brief 10.

⁸⁴ *Pensioenstelsel en keuzegedrag*, Een bijdrage van Wijzer in geldzaken aan De Nationale Pensioendialoog.

⁸⁵ Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken, Chantal Hoets 2017).

wel of niet deel te nemen aan deze module.

3) Voor wie niet deelneemt aan een pensioenregeling, voor wie deelneemt aan een pensioenregeling zonder Anw-hiaatverzekering, of voor wie aanvullende dekking voor nabestaanden zoekt, is er de keuze dit zelf in de derde pijler te regelen.⁸⁶

Begrenzing keuzes en voorwaarden

Indien pensioenregelingen in de 2e pijler de mogelijkheid bieden tot eigen keuzes voor een nabestaandenvoorziening, worden daar bepaalde voorwaarden aan gesteld.

Een nabestaandenvoorziening is een vorm van risicoverzekering waarbij pensioenuitvoerders te maken krijgen met de mogelijkheid tot anti-selectie. Hoewel de beperking van het aantal keuzemomenten begrijpelijk is vanuit het oogpunt van anti-selectie en beperking van uitvoeringslasten/kosten, is het de vraag of de keuzemomenten logisch aansluiten bij de behoeftes van mensen en of de keuzearchitectuur adequaat is.

Feitelijk keuzegedrag uitruil OP/NP

Van den Bleeken et al. 2017 hebben gekeken naar het feitelijke keuzegedrag bij de uitruil van ouderdoms- en nabestaandenpensioen op de pensioendatum.⁸⁷ De auteurs hebben daarbij de ontwikkelingen in pensioenregelingen in de periode 2005 tot 2015 in beeld gebracht. Uit hun data-analyse blijkt dat het aantal deelnemers dat een actieve keuze maakt ten aanzien van uitruil in de laatste vijf jaar hoger ligt dan daarvoor. In de laatste jaren ligt het percentage deelnemers dat gebruik maakt van uitruil rond de 5%. Voor het jaar 2014 is bij het gebruik ook gekeken naar achtergrondkenmerken (inkomen en geslacht). Uit de resultaten blijkt dat vrouwen vaker kiezen voor het uitruilen van het nabestaandenpensioen voor het ouderdomspensioen dan mannen (16,5% versus 3,5%).

2. Geen partnerpensioen voor de nieuwe partner na de pensioendatum

De meeste pensioenregelingen in Nederland sluiten nieuwe partners na pensionering uit als gerechtigden voor het partnerpensioen. Op de pensioendatum wordt bepaald welke (ex-)partner recht heeft op het partnerpensioen na overlijden. Is er geen partner, dan vervalt het recht op partnerpensioen en zou de deelnemer in die situatie logischerwijs voor uitruil in een hoger ouderdomspensioen moeten kiezen. Actuarieel is dit verdedigbaar. Vraag is of de deelnemers en partners zich daarvan bewust zijn.

3. Scheiding

Een deelnemer kan in de tweede pijler slechts één volledig partnerpensioen dat uitkeert bij overlijden na de pensioendatum opbouwen. Bij scheiding komt het opgebouwde recht toe aan de ex-partner. Voor een nieuwe partner (vóór de pensioendatum) blijft alleen het partnerpensioen over dat vanaf scheiding wordt opgebouwd, plus een eventueel partnerpensioen vanuit een eerdere relatie. Maar om die uitkering te ontvangen moet dan ook de ex-partner overlijden. Voor de

⁸⁶ Een bijzondere keuze betreft die voor de opbouw van nabestaandenpensioen boven het maximale pensioengevend salaris van 100.000 (niveau 2015). Op afwegingen voor netto nabestaandenpensioen, netto nabestaandenlijfrente of andere nabestaandenproducten gaan we hier niet specifiek in.

⁸⁷ De keuzes met betrekking tot de pensioendatum zijn gebaseerd op de keuzes van deelnemers in uitkeringsovereenkomsten.

deelnemer is er in de tweede pijler geen mogelijkheid om dat te repareren. Op latere leeftijd is dat ook niet mogelijk in de derde pijler.

4. Geen productmogelijkheden meer in de derde pijler

Daar waar op jonge leeftijd een overlijdensrisicoverzekering extra bescherming tegen een financieel risico bij overlijden biedt, is dat op latere leeftijd niet meer mogelijk. De dekkingperiodes van dergelijke verzekeringen eindigen meestal voor de leeftijd van 70 jaar.

5. Leeftijdsverschil tussen de partners

Wat kan spelen bij een leeftijdsverschil van zelfs maar enkele jaren, is dat de jongste partner nog geen recht op een eigen AOW heeft. Dan ontstaan dezelfde risico's als bij overlijden vóór de pensioendatum.

6. Geen volwaardige AOW

Veel immigranten hebben niet een volledige AOW of pensioenvoorziening opgebouwd. Dat geldt ook voor de nabestaandenvoorziening. Wellicht is er een pensioen vanuit het vroegere woonland. Bij overlijden na de pensioendatum blijft bij onvolledige AOW het risico aanwezig dat een nabestaande een beroep moet doen op bijstandsvoorzieningen.

3.3 Rechtspraak

Een aantal van de hiervoor genoemde risico's, onduidelijkheden en knelpunten blijken ook uit de hierna kort te behandelen jurisprudentie.

Rechtspraak rond onduidelijkheden partnerpensioen

Over de rechten, verplichtingen en risico's van het nabestaandenpensioen dan wel de positie van de uitvoerder en de werkgever wordt regelmatig geprocedeerd. De afgelopen jaren zijn er vele rechterlijke uitspraken geweest hetgeen de indruk wekt dat er veel onduidelijkheden worden opgeroepen door de huidige vormgeving van het nabestaandenpensioen en de relevante wet- en regelgeving. Deze uitspraken geven aan dat de rechtspositie van de partner op zijn minst onduidelijk is. Zowel de werkgever als de pensioenuitvoerder hebben in het kader van de pensioendriehoek slechts een directe relatie met de deelnemer, niet met de partner. Dit is niet persé slecht of onwenselijk, maar leidt wel tot onduidelijkheden en tevens risico's voor het individu. Hieronder geven wij de lijn in de jurisprudentie weer.

Veel onduidelijkheid over rechtspositie van de partner

- Hof Den Bosch 24 februari 2015 – Toestemming partner niet vereist

Toestemming van de partner betreffende de beslissing over het al dan niet aangaan of beëindigen van een vrijwillige partnerpensioenregeling (in casu Anw-hiaatverzekering) is niet vereist. Een afstandsverklaring hoeft dan ook niet ondertekend te worden door de partner. Het hof oordeelt daarbij dat het de pensioenuitvoerder niet verplicht is de partner in te lichten over het al dan niet aanwezig zijn van een partnerpensioen.

- Hof Den Bosch 3 februari 2015 – Partner is geen contractspartij

Tijdens het leven van de deelnemer is de partner zelf geen contractpartij. Er bestaat geen contractuele binding tussen de partner en de pensioenuitvoerder, wat tot gevolg heeft dat het wijzigen van de toekomstige pensioenopbouw geen toestemming van de partner behoeft. Bij wijzigingen betreffende reeds opgebouwde aanspraken is de toestemming van de partner wél vereist, zoals is vastgelegd in art. 60 lid 6 PW (uitruil), art. 62 lid 2 PW (vervroegen/uitstellen) en art. 71 lid 1 PW (individuele waardeoverdracht).

- Hof Den Bosch 3 februari 2015 – Geen informatieplicht gevolgen van uitruil

De pensioenuitvoerder heeft geen informatieplicht naar de partner met betrekking tot de gevolgen van uitruil.

- Hof Den Bosch 24 februari 2015 – Geen informatieplicht afwezigheid partnerpensioen

De pensioenuitvoerder is niet verplicht de partner in te lichten over het al dan niet aanwezig zijn van een partnerpensioen. Toestemming van de partner betreffende de beslissing over het al dan niet aangaan of beëindigen van een vrijwillige partnerpensioenregeling (in casu Anw-hiaatverzekering) is niet vereist. Een afstandsverklaring hoeft dan ook niet ondertekend te worden door de partner. Het hof oordeelt daarbij dat het de pensioenuitvoerder niet verplicht is de partner in te lichten over het al dan niet aanwezig zijn van een partnerpensioen.

- Rechtbank Den Haag 14 januari 2015 – Controle handtekeningvervalsing

De pensioenuitvoerder is niet verplicht om de handtekening van de partner op echtheid te controleren wanneer het identiteitsbewijs van de partner bijgevoegd is bij het ondertekende formulier, behoudens de gevallen waarin er aanwijzingen tot een reële kans op vervalsing aanwezig zijn.

- Hof Den Bosch 3 februari 2015 – Vrijwillige toestemming

Wanneer toestemming van de partner vereist is, mag het pensioenfonds erop vertrouwen dat deze toestemming vrijwillig verleend is indien uit de toestemmingsbrief niet kan worden afgeleid dat de toestemming berust op wilsgebreken vanuit de partner.

- Rechtbank Amsterdam 27 maart 2017 – Werkgever geen zorgplicht richting partner van deelnemer

Indien de werkgever voldoende informatie betreffende de keuze tot het al dan niet aangaan van een partnerpensioen verstrekt, maar de deelnemer zijn partner niet inlicht over deze informatie, is er geen sprake van gebrekkige informatievoorziening vanuit de werkgever. Daarbij strekt de zorgplicht van de werkgever niet zo ver dat zij de deelnemer actief van informatie moet voorzien over de individuele gevolgen van het al dan niet aangaan van het partnerpensioen.

Zoals gezegd geven deze uitspraken aan dat de rechtspositie van de partner op zijn minst onduidelijk is. Een uitspraak waarbij de partner wel degelijk wordt beschermd is de volgende:

- Hof Den Haag 18 november 2014 – Zorgplicht pensioenuitvoerder richting partner

De pensioenuitvoerder heeft een zorgplicht tegenover de partner. Dit houdt in dat de uitvoerder dient te controleren of de partner in staat wordt gesteld al dan niet in te stemmen met de uitruil van partnerpensioen en of de partner ook daadwerkelijk instemt met de uitruil. De enkele mededeling van de deelnemer dat de partner met de uitruil instemt, is hiertoe niet voldoende.

4. Het nabestaandenpensioen van de toekomst

In voorgaande hoofdstukken lieten we zien dat het recht op Anw anno 2017 allerm minst zeker is, veelal beperkt in duur en daarnaast qua hoogte soms 'ontoereikend'. De nabestaandenvoorziening vanuit de overheid is de afgelopen decennia sterk versoberd waardoor het belang van een aanvullende voorziening in de tweede of derde pijler is toegenomen. Juist daar zien we een versnipperd aanbod aan nabestaandenpensioenvoorzieningen in Nederland. Zowel qua financiering (opbouw- of risicodekking), duur (levenslang of tijdelijk) als ambitieniveau van de uitkering is er veel diversiteit waar te nemen. Aanvullende pensioenregelingen wijzigen soms jaarlijks en de kans dat deelnemers geconfronteerd worden met een andere partnerpensioenregeling bij een andere sector of bedrijf, is met de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt en relatiemarkt ook groter. Dit brengt risico's met zich mee.

In dit hoofdstuk werken we een beleidsmatige denkrichting uit die te zien is als optimalisering van de huidige praktijk. Uitgangspunt van deze denkrichting is een zo adequaat mogelijk nabestaandenpensioen. In onze reflectie op het nabestaandenpensioen van de toekomst vraagt het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum de meeste aandacht. We doen enkele concrete aanbevelingen en stellen nader onderzoek voor.

4.1 Nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum

Onze indruk is dat het systeem van nabestaandenpensioen op opbouwbasis bij overlijden na pensioeningsdatum in het algemeen goed functioneert, ondanks dat het inkomensgat bij overlijden na pensioendatum substantieel kan zijn. Er blijven altijd risico's voor individuen, maar (met) veel minder (financiële impact) dan bij overlijden voor de pensioendatum. Ons grootste zorgpunt in de pensioneringsfase ligt bij de keuzemogelijkheden van uitruil van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen. Onderschatting van de gevolgen bij uitruil ligt op de loer. Uitruil van partnerpensioen voor extra ouderdomspensioen is erg verleidelijk als het ouderdomspensioen tegenvalt. Als er geen nabestaandenpensioen aanwezig is, is het zeer de vraag of het 'inleveren' van een deel ouderdomspensioen op veel animo kan rekenen. Daarbij laat de (groeiende) rechtspraak rond dit onderwerp zien dat de rol van de partner beperkt is en ongelukkige keuzes op de loer liggen (zie kader hierna). Dit vraagt naar onze mening om actiever en klantgericht beleid om keuzes rond (uitruil) partnerpensioen goed te begeleiden en keuzearchitectuur te optimaliseren.

4.2 Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

De grootste uitdagingen liggen naar onze mening bij risicoreductie rond nabestaandenvoorzieningen bij overlijden vóór de pensioendatum. In hoofdstuk 3 schetsten we deze risico's en knelpunten, en reikten enkele korte termijn handvatten op individueel niveau aan. Toch denken wij dat er meer nodig is. Vooral het woud aan verschillende regelingen en de dynamiek op de arbeids- en relatiemarkt maken – wanneer men vindt dat de financiële risico's in de arbeidsvoorwaardelijke pensioensfeer moeten worden opgelost – dat de wetgever en sociale partners radicalere keuzes zullen moeten maken in het belang van deelnemers en hun nabestaanden. Wij formuleren hierna een aantal aanbevelingen.

Anw-hiaat standaard oplossen

Er zijn aanzienlijke risico's bij overlijden vóór de pensioendatum, door het ontbreken van een recht op Anw- of gelijkwaardige (Anw-hiaat)verzekering. Het ontbreken van deze 'bodem' kan in de

tweede pijler worden opgelost door geen rekening meer te houden met een franchise bij het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum. Daarvoor is een onderscheid tussen nabestaandenpensioen bij overlijden vóór en na de pensioendatum in fiscale wetgeving nodig. Dat lijkt ons vanuit wetgevingsperspectief het meest zuiver bij een 'terugtrekkende' Anw en belangrijk in het kader van risicoreductie, vooral voor mensen met een laag of middelhoog inkomen voor wie een basisvoorziening als de Anw des te belangrijker is. Sociale partners kunnen er, indien toepassing van de franchise voor het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum fiscaal nodig blijft, ook voor kiezen het Anw-hiaatpensioen te allen tijde als standaard (met bijvoorbeeld een opt-out) op te nemen in de regeling.

Diensttijdafhankelijkheid loslaten en financiering op risicobasis

Om risico's voor het individu te verkleinen - bijvoorbeeld bij wisseling van werkgever en pensioenregeling - lijkt het voor de toekomst verstandig om toe te werken naar een eenduidig systeem voor alle nabestaandenpensioenregelingen waarbij de hoogte niet langer wordt bepaald door het aantal dienstjaren. Qua financieringsvorm is er een keuze uit risicodekking of opbouwbasis. Wij geven de voorkeur aan een eenduidig systeem van risicodekking bij overlijden vóór de pensioendatum. De relatief kleine kans van overlijden voor de pensioendatum, met doorgaans grote financiële gevolgen, maakt dat risicodekking voor de hand ligt omdat sprake is van een typisch verzekeringsvraagstuk (à la het risico bij arbeidsongeschiktheid). Daarnaast leidt het tot vereenvoudiging.⁸⁸ Maar de overstap naar een systeem op risicobasis vereist wel dat er keuzes worden gemaakt, zowel door de wetgever als door sociale partners. Wij noemen als voorbeeld dat de hoogte van het nabestaandenpensioen niet langer wordt bepaald door het aantal dienstjaren en dat zolang er een diensttijdgerelateerd inkomen is, het nabestaandenpensioen volledig is gedekt. Dit betekent dat er ook altijd een complete dekking is in situaties van WW, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Desgewenst kan de dekking gedurende een periode van ZZP-schap worden voortgezet.

Duidelijkheid bieden en drempelvrije toegang tot alternatieven

De sociale partners bepalen de pensioenregeling. Als de pensioenregeling geen nabestaandenpensioen biedt, wordt daar naar de deelnemer duidelijkheid over gegeven. Daarbij wordt de deelnemer gewezen op de risico's van het niet hebben van een nabestaandenvoorziening en de vrijwillige alternatieven die daarvoor beschikbaar zijn. In die situatie moet de toegang tot de vrijwillige alternatieven eenvoudig en zonder drempels zijn, analoog aan de huidige regels voor vrijwillige regelingen in de pensioensfeer. Dit kan betekenen dat een aanbieder in de derde pijler gedurende een vooraf bepaalde periode en zonder medische waarborgen de dekking accepteert.

4.3 Nader onderzoek

De haalbaarheid en wenselijkheid van oplossingsrichtingen zouden nader onderzocht moeten worden. Daarbij verdient het aanbeveling om de gevolgen van aanpassingen in de regelingen of de regelgeving expliciet te kwantificeren.⁸⁹ Specifieke aandacht voor fiscaliteit daarbij lijkt wenselijk, bijvoorbeeld omdat niet-diensttijdgerelateerd nabestaandenpensioen nu nog niet onder de omkeerregel valt. Datzelfde geldt voor een tijdelijke of eenmalige uitkering in plaats van een levenslange uitkering. Dit hoeft niet nadelig te zijn voor het individu. Nader onderzoek kan meer inzicht bieden. Tegelijkertijd kan het zinvol zijn nader onderzoek te doen naar de maatschappelijke

⁸⁸ Zie ook R. Veugelers, *De eenvoud gediend: weg met het partnerpensioen op kapitaalbasis*, PensioenMagazine 2015/137.

⁸⁹ Een onderzoek naar de kosten van het verzekeren van een aantal risico's is inmiddels opgestart in een Netspar project.

behoefte en ambitie - in een bredere context - van het nabestaandenpensioen, zowel vanwege de benoemde risico's voor individuen als vanwege de geschetste maatschappelijke veranderingen.

De gewenste keuze voor de hoogte en duur van de uitkering (samen te zien als de ambitie) is afhankelijk van persoonlijke en maatschappelijke voorkeuren. Globaal zijn twee uitgangspunten mogelijk. Aan de ene kant kan het compenseren van het verlies van inkomen door een duuruitkering (bijvoorbeeld levenslang) centraal staan. Aan de andere kant kan het nabestaandenrisico met een eenmalige uitkering of tijdelijke gewenningsuitkering worden opgevangen. Hierbij staat niet de compensatie van het verlies aan inkomen centraal, maar wordt de nabestaande in staat gesteld om zijn inkomen of uitgaven aan te passen aan de nieuwe situatie.

Bibliografie

1. Stichting Pensioenfonds ABP (2013), Trendrapport ten behoeve van de visie van ABP op 2020.
2. Beleidsdoorlichting artikel 9 Begroting SZW: Nabestaanden, februari 2013
3. K. Brands en C. van Lier (2015), Partnerpensioen: wel de lasten, niet de lusten?, PensioenMagazine, 2015/5.
4. CBS Statline (2016) Huwen en partnerschapsregistraties; kerncijfers. 6 oktober 2016
5. CBS Statline (2016) Bevolking en bevolkingsontwikkeling; per maand, kwartaal en jaar; Huwen en partnerschapsregistraties; kerncijfers. 6 oktober 2016
6. CBS (ebb'03 en '13); SCP (2015). De sociale staat van Nederland 2015. Den Haag, december 2015
7. CentERdata, Rapport Verzekering overlijdensrisico (2015), Eindrapport in opdracht MinSZW, 16 februari 2015.
8. G.J.B. Dietvorst (2015), De jaren geteld. Afscheidsrede Tilburg University.
9. G.J.B. Dietvorst en R. Veugelers (2017), Hoe voorkomen we een huilende (ongehuwde) partner aan de poort? (nog te verschijnen in PensioenMagazine, december 2017).
10. Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken, Chantal Hoets (2017) Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? Netspar Design Paper 71 - april 2017
11. T. Huijg, De rol van de partner in het pensioenrecht, TPV 2015/36.
12. De Jonge (2008), Rapport 'De inkomenspositie van achterblijvers' (2008)
13. De Kort, Nijman en Vellekoop (2017) De kans op overlijden voor pensioengerechtigde leeftijd (statistisch 67 jaar), nog te verschijnen.
14. M. Mastrogiamomo (2016) De pensioenpuzzel van zelfstandigen. Zelfstandigen maken pensioenambities niet waar, Netspar brief 7/2016.
15. Pensioenlab (2015), Advies toekomst Nabestaandenpensioen.
16. H. Prast (2017), De psychologie van pensioenkeuzes, Netspar Brief 10.
17. E.M.F. Schols-Van Oppen (2009) De franchise in pensioenregelingen (diss.)
18. J.C. Vrooman (2016) Oratie: Meedoen in onzekerheid. Verwachtingen over participatie en protectie (oratie). Universiteit Utrecht. Maart 2016.
19. VROM/CBS (WoON'12) (2015). Uit: SCP. De sociale staat van Nederland 2015. Den Haag, december 2015
20. SCP (2015) De sociale staat van Nederland 2015. Den Haag, december 2015. Par. 2.3.
21. SCP en CBS (2014), Armoedesignalement.
22. SVB (2017), Kwartaalbericht 2016-4.
23. UWV arbeidsmarktrapport 2013.
24. R. Veugelers (2015), De eenvoud gediend: weg met het partnerpensioen op kapitaalbasis, PensioenMagazine 2015/137.
25. Wijzer in geldzaken (2015), Pensioenstelsel en keuzegedrag, Een bijdrage van aan De Nationale Pensioendialoog.
26. WRR (2017a). Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid.