



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon	Uw brief	Kenmerk
Doorkiesnummer		2009Z02723/2080913600
Onderwerp	Ons kenmerk	AV/PB/09/4179
Kamervragen van het lid Omtzigt	Datum	16 maart 2009

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Omtzigt (CDA), ingezonden op 17 februari 2009, over waardeoverdracht tussen pensioenfondsen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)

Bijlage(n):
Beantwoorde kamervragen

Vragen van het lid Omtzigt (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over waardeoverdracht tussen pensioenfondsen. (Ingezonden 17 februari 2009)

1

Is het waar dat nu een groot aantal pensioenfondsen een dekkingsgraad onder de 100% heeft, waardeoverdracht tussen fondsen met zo'n dekkingsgraad niet langer wordt toegestaan door de Nederlandsche Bank?¹

antwoord op vraag 1

Een waardeoverdracht is niet toegestaan, indien ofwel het overdragende ofwel het ontvangende pensioenfonds in onderdekking is. Dit vloeit voort uit artikel 72, aanhef en sub a, jo. artikel 70, derde lid van de Pensioenwet, en is dus niet afhankelijk van toestemming van DNB.

2

Is het waar dat, indien het oude pensioenfonds een nabestaandenpensioen op risicobasis heeft, de werknemer dan niet de mogelijkheid heeft om het nabestaandenpensioen waarvan de dekking bij overdracht vervalt, opnieuw in te kopen? Betekent dit dat de dekking van het nabestaandenpensioen bij de overgang van een baan onbedoeld gehalveerd kan worden aangezien er geen aanspraak meer is op nabestaandenpensioen over de jaren bij de vorige werkgever en alleen nog een aanspraak vanaf de datum indiensttreding bij de nieuwe werkgever is?

antwoord op vraag 2

Het is niet waar dat de werknemer die van baan wisselt een eventueel ontbrekend stuk nabestaandenpensioen niet opnieuw kan inkopen. De wet biedt daartoe namelijk al de mogelijkheid.

De casus waar deze vraag op ziet is de volgende. Een werknemer heeft een pensioenregeling met nabestaandenpensioen op risicobasis. Hij verandert van dienstbetrekking, en gaat deelnemen in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever. In die regeling gaat de werknemer pensioen opbouwen vanaf datum indiensttreding. De hoogte van het nabestaandenpensioen is in de meeste pensioenregelingen gerelateerd aan het ouderdomspensioen dat men in die regeling over de bij de nieuwe werkgever doorgebrachte – en bij leven nog door te brengen - dienstjaren zal opbouwen indien men blijft deelnemen in de regeling. Overlijdt deze werknemer, na deze baanwisseling, en vóór pensionering, dan wordt het nabestaandenpensioen dus gebaseerd op het ouderdomspensioen dat de werknemer vanaf datum indiensttreding nog had kunnen opbouwen over de bij de nieuwe werkgever doorgebrachte en bij leven nog door te brengen dienstjaren in de nieuwe pensioenregeling. De aanspraak op nabestaandenpensioen is daarmee dus lager dan wanneer de werknemer al vanaf het begin van zijn loopbaan bij deze werkgever in dienst zou zijn geweest dan wel wanneer de aanspraak ook betrekking zou hebben op de dienstjaren die bij eerdere werkgevers zijn doorgebracht.

Er is voor de nabestaanden inderdaad geen aanspraak op nabestaandenpensioen uit de oude pensioenregeling. Immers, deze was voor wat betreft het nabestaandenpensioen op risicobasis

¹ De Telegraaf, 1 februari 2009: "Pensioengeld blijft achter in kwakkelfonds"

gefinancierd, hetgeen betekent dat er bij einde deelneming geen dekking meer is. In de praktijk wordt het ontbrekende stuk nabestaandenpensioen in deze situatie als volgt gecompenseerd. Indien de betrokken werknemer de waarde van zijn opgebouwde ouderdomspensioen overdraagt, wordt deze waarde deels aangewend voor het 'inkopen' van het ontbrekende stuk nabestaandenpensioen. Op deze wijze wordt de nadelige consequentie van de baanwisseling voor het nabestaandenpensioen tegengegaan, ten laste van het ouderdomspensioen dat de werknemer in de eerste dienstbetrekking had opgebouwd. Nu waardeoverdracht in veel gevallen niet mogelijk is, kan dus de situatie ontstaan dat het nabestaandenpensioen na baanwisseling alleen gerelateerd is aan de nieuwe opbouw van ouderdomspensioen. Er is evenwel een andere methode dan waardeoverdracht, om grosso modo hetzelfde resultaat te krijgen. De werknemer kan bij de beëindiging van de eerste dienstbetrekking een deel van zijn opgebouwde ouderdomspensioen uitruilen voor nabestaandenpensioen. Artikel 61, eerste lid, van de Pensioenwet biedt die mogelijkheid. Door die uitruil te plegen zijn de nabestaanden alsnog verzekerd van een nabestaandenpensioen van de oude pensioenuitvoerder.

3

Loopt de dekking van een nabestaandenpensioen wel door bij onbetaald verlof, maar niet wanneer je na ontslag een nieuwe baan vindt? Zou het niet logischer zijn om de dekking van het nabestaandenpensioen door te laten lopen wanneer waardeoverdracht onmogelijk is?

4

Vindt u het wenselijk dat het recht op nabestaandenpensioen onbewust gehalveerd kan worden bij de overstap van de ene naar de andere baan?

antwoord op vragen 3 en 4

Onbetaald verlof betekent dat het dienstverband doorloopt, maar dat betrokkene niet werkt, en ook geen salaris ontvangt. In artikel 56 van de Pensioenwet is geregeld dat het opnemen van onbetaald verlof tot een maximum van 18 maanden niet van invloed is op de dekking uit hoofde van het partnerpensioen. Sociale partners bepalen of de kosten van het doorlopen van deze dekking voor rekening komen van betrokkene zelf, of voor het collectief.

Bij de casus waar het in deze vragen om gaat – van baan wisselen na deelname in een pensioenregeling met nabestaandenpensioen op risicobasis, terwijl in de nieuwe regeling geen rekening wordt gehouden met eerdere dienstjaren – is geen sprake van het niet doorlopen van de dekking, maar is sprake van een 'gat' in de hoogte van de dekking. Zoals hiervoor beschreven kan dit gat (zij het ten koste van het ouderdomspensioen) gerepareerd worden, ofwel via waardeoverdracht van het ouderdomspensioen in combinatie met aanwending van een deel van dat voor ouderdomspensioen bestemde kapitaal in nabestaandenpensioen, ofwel via gebruikmaking van artikel 61 van de Pensioenwet.

De crux is dat mensen die van baan wisselen op de hoogte moeten zijn van de consequenties daarvan voor het nabestaandenpensioen. Het is uiteraard ongewenst dat er na baanwisseling een gat ontstaat in de dekking van het nabestaandenpensioen, terwijl de baanwisselaar zich daar niet van bewust is. In artikel 2, eerste lid onderdeel f, van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling is bepaald dat betrokkene bij indiensttreding al moet worden geïnformeerd over de gevolgen van beëindiging van de deelneming voor de hoogte van de pensioenaanspraken, waarbij moet worden aangegeven welke aanspraken op risicobasis zijn, en welke mogelijkheden van uitruil er zijn. Voorts is in artikel 6 van voornoemd besluit bepaald dat de pensioenuitvoerder mensen die uit dienst

treden informeert over het vervallen van de nabestaandenpensioendekking in geval van een nabestaandenpensioen op risicobasis. Het is dus de verantwoordelijkheid van de oude pensioenuitvoerder om deze mensen te informeren over het gat dat kan ontstaan in de dekking van het nabestaandenpensioen, en hen erop te wijzen dat zij dit (ten koste van het ouderdompensioen) kunnen repareren door gebruikmaking van het recht van uitruil van artikel 61 van de Pensioenwet.

5

Ziet u mogelijkheden om te garanderen dat mensen wel hun aanspraak op nabestaandenpensioen kunnen behouden wanneer zij van baan veranderen? Zo ja, hoe en zo nee, waarom niet?

antwoord op vraag 5

Het ligt op de weg van sociale partners om de pensioenregeling zo vorm te geven dat de dekking van - bijvoorbeeld - het nabestaandenpensioen aansluit bij de behoefte van de werknemers die onder die pensioenregeling (komen te) vallen. In situaties waarin overdracht van het met het ouderdompensioen verbonden kapitaal heeft plaatsgevonden, is het fiscaal toegestaan om de in de vorige dienstbetrekking doorgebrachte dienstjaren mee te nemen voor de toekenning van het nabestaandenpensioen (al dan niet op risicobasis) in de nieuwe dienstbetrekking. Zoals ook in het besluit van 22 september 2008² is aangegeven, geldt dat ook indien geen overdracht van het met het ouderdompensioen verbonden kapitaal heeft plaatsgevonden, mits aannemelijk kan worden gemaakt dat sprake is van ontbrekende dienstjaren en van onvoldoende verzekering van het nabestaandenpensioen over die jaren. Sociale partners kunnen de nabestaandenpensioenregeling derhalve – fiscaal gefacilieerd - ook zo vormgeven dat het gat in de dekking van het nabestaandenpensioen voor een baanwisselaar niet ontstaat. Van deze mogelijkheid maken pensioenfondsen in de praktijk weinig of geen gebruik.

6

Deelt u de mening dat deze problemen zich niet voordoen bij een nabestaandenpensioen op opbouwbasis en dat een nabestaandenpensioen op opbouwbasis dus te prefereren is boven een nabestaandenpensioen op risicobasis? Indien deze mening gedeeld wordt, hoe gaat de regering dan bevorderen dat pensioenfondsen het nabestaandenpensioen op opbouwbasis gaan aanbieden?

antwoord op vraag 6

Ik deel die mening niet.

In de eerste plaats vanwege de taakverdeling, en de eerdere afspraken, tussen overheid en sociale partners. De overheid is verantwoordelijk voor de publieke regeling voor nabestaanden, de ANW, die voorziet in een inkomen op minimumniveau, en sociale partners zijn verantwoordelijk voor de eventuele aanvulling daarop (het nabestaandenpensioen). De publieke regeling is per 1 juli 1996 versoberd³ (de vervanging van de AWW voor de ANW). Het is vervolgens aan individuen, of aan sociale partners op collectief niveau, om eventueel te besluiten tot een aanvullende nabestaandenpensioendekking.

² zie Besluit van 8 september 2008 van de Staatssecretaris van Financiën, Stcrt. 2008, 183

³ Op grond van de ANW heeft de nabestaande alleen nog in specifieke omstandigheden recht op uitkering (namelijk wanneer de nabestaande voor 1950 geboren is, arbeidsongeschikt is, of thuiswonende kinderen onder de 18 heeft). Voorts worden eigen inkomsten deels op de ANW-uitkering in mindering gebracht.

In de tweede plaats is een nabestaandenpensioen op opbouwbasis fors duurder dan een nabestaandenpensioen op risicobasis. Die hogere kosten houden overigens niet alleen verband met het onderwerp van de onderhavige vragen. Het verschil tussen een nabestaandenpensioen op opbouwbasis enerzijds en op risicobasis anderzijds omvat namelijk veel meer dan het tegengaan van een gat in de dekking bij baanwisseling. Zo impliceert een nabestaandenpensioen op opbouwbasis dat er na einde van het dienstverband nog altijd dekking is, ook als betrokkene inmiddels geen loon meer ontvangt. En dat ook de ex-partner van de deelnemer aanspraak heeft op een uitkering bij overlijden van de deelnemer of gewezen deelnemer (het bijzonder partnerpensioen).

In 1997 sloten de overheid en sociale partners een convenant inzake pensioenen, om te komen tot kostenbeheersing. Door beide partijen werd een nabestaandenpensioen op risicobasis in dat kader als een wenselijke maatregel beschouwd.

Het bevorderen van hogere kosten van pensioenregelingen is in het licht van de huidige economische situatie onverantwoord.

7

Welk advies heeft u voor een werknemer, die zijn pensioen niet mag en kan overdragen en die vervolgens ziek wordt en dus weet hij/zij aan de nabestaande(n) slechts een zeer onvolledig nabestaandenpensioen achterlaat?

antwoord op vraag 7

Zoals hiervoor aangegeven kan (in geval een waardeoverdracht niet mogelijk is) gebruik worden gemaakt van de uitruil van 61 lid 1 onderdeel a van de Pensioenwet.