

Vergaderjaar 2025–2026

36 067

Wijziging van de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en enige andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen)

CL

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 december 2025

Met deze brief wordt uw Kamer geïnformeerd over de uitwerking van de motie van het lid Oomen-Ruijten c.s. (CDA, D66, GroenLinks-PvdA en CU)¹ inzake het omdraaien van de standaardoptie van vrijwillige voorzetting van het nabestaandenpensioen (naar een *opt-out*) in het nieuwe pensioenstelsel. Dat betekent dat de dekking voor het partnerpensioen bij uitdiensttreding van een werknemer automatisch wordt voortgezet, tenzij deze aangeeft hiervan af te zien. Ook is de toezegging aan het lid Flach (SGP)² onderzocht of gegevensuitwisseling een oplossing zou bieden om het aantal onbedoeld onverzekerden voor het nabestaandenpensioen te verminderen.

In het eerste deel van deze brief wordt een korte schets gegeven van hoe het nabestaandenpensioen met het nieuwe pensioenstelsel wordt verbeterd. Vervolgens wordt ingegaan op de motie van het lid Oomen-Ruijten c.s. (CDA, D66, GroenLinks-PvdA en CU) (onder 2). Daarna komt de huidige uitvoeringspraktijk aan bod (onder 3). Vervolgens wordt aandacht besteed aan een aantal maatregelen die als doel hebben het aantal onbedoeld onverzekerden te verkleinen (onder 4). Tenslotte komen de vervolgstappen aan bod (onder 5).

1. Korte schets van het nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen (partner- dan wel wezenpensioen) is een belangrijk onderdeel van de pensioenregeling. In de eerste plaats is een overlijden van een naaste een persoonlijk verlies voor de nabestaanden.

¹ Kamerstukken I, 2022/2023, 36 067, AS.

² Plenair debat over de stand van zaken van de Wet toekomst pensioenen, 17 januari 2024.

Voor nabestaanden is het juist van belang dat er in moeilijke, persoonlijke omstandigheden financiële zekerheid is.

In de Wtp is het nabestaandenpensioen gewijzigd met als doel om ervoor te zorgen dat het nabestaandenpensioen meer wordt gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker wordt en dat de risico's voor nabestaanden worden verkleind.³

Het oude stelsel kende namelijk een grote verscheidenheid aan nabestaandenpensioenregelingen. Voor de deelnemers en hun nabestaanden was dit moeilijk te overzien, wat tot ingrijpende gevolgen kon leiden. Bij regelingen op basis van het oude stelsel is het bijvoorbeeld mogelijk dat bij overlijden van de deelnemer het tot dan toe opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen vervalt aan een eventuele partner of kinderen in de vorm van een nabestaandenpensioen (restitutie). Dit leidde in de praktijk echter tot schijnzekerheid voor met name nabestaanden van deelnemers die relatief jong overlijden of overlijden bij een relatief kort dienstverband. Dit omdat het tot dan toe opgebouwde pensioenvermogen beperkt is. Om de ingrijpende gevolgen zoveel mogelijk te voorkomen, is het nabestaandenpensioen in de Wtp gestandaardiseerd. Dit is vormgegeven door uniformering van het partnerbegrip, de verbetering van het wezenpensioen, partnerpensioen na pensioendatum op opbouwbasis en het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum alleen nog maar op als verzekering toe te staan.

Door de standaardisering is het nabestaandenpensioen begrijpelijker en voorspelbaarder voor de deelnemer. De hoogte van het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum is een percentage⁴ van het pensioengevend salaris en dienstdonafhankelijk. Voor deelnemers is het dienstdonafhankelijke element met name relevant na een baanwisseling waarbij men toetreedt in een nieuwe pensioenregeling waar het nabestaandenpensioen onderdeel van uitmaakt. Ondanks een relatief kort dienstverband is door dit element een adequaat nabestaandenpensioen mogelijk.

Nabestaandenpensioen vóór pensioendatum

Het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum is vormgegeven als een verzekering (in pensioenjargon: op risicobasis). Op het moment dat niet langer sprake is van deelnemerschap in de pensioenregeling vervalt de dekking. Om het risico te verkleinen dat iemand die tussen twee dienstverbanden in zit of iemand die werkloos of zelfstandige wordt, tijdelijk geen of een lagere dekking voor partnerpensioen heeft, is in het nieuwe pensioenstelsel een aantal waarborgen opgenomen.

Zo is een verplichte dekking van het nabestaandenpensioen geïntroduceerd en wordt na afloop daarvan de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen aangeboden. Zie hieronder een korte weergave:

³ Kamerstukken II, 2021/2022, 36 067, nr. 3.

⁴ Voor het partnerpensioen is dit percentage maximaal 50% en voor het wezenpensioen is dit maximaal 20%.

1. Uit dienst:

Deelnemer gaat uit dienst; pensioenregeling met nabestaandenpensioen (partnerpensioen en/of wezenpensioen)

2. Verzekerd voor nabestaandenpensioen:

Gewezen deelnemer is verzekerd voor het nabestaandenpensioen tijdens uitlooperperiode van 3 maanden (of 6 maanden als afgesproken met sociale partners) verzekerd nabestaandenpensioen. De uitlooperperiode van 3 of 6 maanden stopt eerder op moment van indiensttreding of bij ingangsdatum van het ouderdomspensioen. Het nabestaandenpensioen is ook verzekerd zolang de gewezen deelnemer direct aansluitend aan het einde van deelname een WW/ZW-uitkering ontvangt of combinatie daarvan.

3. Vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen op risicobasis:¹

Verzekerd voor partnerpensioen op risicobasis als gewezen deelnemer zelf kiest voor vrijwillig voortzetten van het partnerpensioen (opt-in). De financiering van dit partnerpensioen gebeurt door uitruil van (een deel van) het ouderdomspensioen; het ouderdomspensioen wordt hierdoor lager.

¹ In het wetsontwerp toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen is verder voorgesteld om de financiering van de voortzetting van het partner- én wezenpensioen vóór de pensioendatum mogelijk te maken door het uitruilen van het ouderdomspensioen én het partnerpensioen vanaf pensioendatum.

2. Uitwerking motie van het lid Oomen-Ruijten c.s. (CDA, D66, GroenLinks-PvdA en CU)

Tijdens de plenaire behandeling van de Wtp in de Eerste Kamer is een motie van het lid Oomen-Ruijten c.s. aangenomen over de mogelijkheid de vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen als standaardoptie op te nemen. Op dit moment moet de deelnemer bewust zelf kiezen voor de voortzetting van de risicodekking (een zogenaamde *opt-in*). De motie ziet op het omdraaien van de standaardoptie (naar een *opt-out*). Dat betekent dat het partnerpensioen wordt voortgezet tenzij de deelnemer aangeeft hiervan af te zien.

Omdraaien van de standaardoptie (naar een opt-out) en andere maatregelen

Het omdraaien van de standaardoptie conform de motie is bedoeld om een oplossing te bieden voor mensen die onvrijwillig onverzekerd zijn. Een van de overwegingen is om de standaardkeuze voor vrijwillige voortzetting op «aan» te zetten, waardoor deelnemers actief moeten kiezen om van deze voortzetting af te zien. Dit zou volgens de indieners van de motie het risico van de groep onbedoeld onverzekerden kunnen verminderen.

Deze aanpak brengt ook grote nadelen met zich. Een van de nadelen is dat deelnemers die al een nieuwe baan hebben met een pensioenregeling die een nabestaandenpensioen omvat, mogelijk onbewust en onbedoeld oververzekerd raken. De vrijwillige voortzetting wordt gefinancierd door het opgebouwde ouderdomspensioen uit te ruilen. Dat betekent dat de risicopremies voor het vrijwillig voortgezette partnerpensioen worden onttrokken aan het opgebouwde pensioenkapitaal. Dit heeft als risico uitholling van het ouderdomspensioen, zónder dat de gewezen deelnemer zich hiervan bewust is.

Daarnaast is het moeilijk om van tevoren vast te stellen wie bewust onverzekerd is, omdat het gaat om deelnemers die, ondanks de wettelijk verplichte keuzebegeleiding van de pensioenuitvoerder, niet kiezen voor vrijwillige voortzetting. De redenen om niet te kiezen voor vrijwillige voortzetting zijn divers, zoals het niet hebben van een partner of deelname aan een pensioenregeling met nabestaandenpensioen bij een nieuwe werkgever. Ook is het mogelijk dat de deelnemer al beschikt over

voldoende opgebouwd partnerpensioen vóór pensioendatum (overgangsrecht Wtp)⁵ of een private oplossing (bijvoorbeeld overlijdensrisicoverzekering) heeft.

Er is dus sprake van een dilemma. Namelijk dat het te allen tijde voorkomen van onbewust onverzekerden, onherroepelijk leidt tot een veel grotere groep onbedoeld oververzekerden. In lijn met de eerdere analyse die met uw Kamers is gedeeld, worden daarmee de nadelen van het omdraaien van de standaardoptie substantieel groter geacht dan de voordelen. Niettemin wordt de wens van de indieners van de motie gedeeld om het aantal onbewust onverzekerden zoveel mogelijk te beperken. Daartoe zijn door het Ministerie van SZW met pensioenuitvoerders in de afgelopen periode verschillende maatregelen verkend.

3. Huidige uitvoeringspraktijk

Door de toezegging aan het lid Flach (SGP)⁶ om te bezien in hoeverre gegevensuitwisseling een oplossing kan bieden om het aantal onbedoeld onverzekerden⁷ voor het nabestaandenpensioen te verminderen, heeft het Ministerie van SZW met uitvoerders, Stichting Pensioenregister (SPR) en het UWV overleg gevoerd.

Zoals in het eerste deel van deze brief aangegeven, hanteren pensioenuitvoerders in het nieuwe pensioenstelsel een verplichte uitloopdekking van het nabestaandenpensioen en bieden zij vrijwillige voortzetting aan.

Informatie over vrijwillige voortzetting en doen van aanbod

De gewezen deelnemer ontvangt nadat de deelname aan de pensioenregeling is beëindigd, informatie over de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting en wordt daarbij door de pensioenuitvoerder via de keuzebegeleidingsnorm op een adequate wijze begeleid bij het maken van een keuze.⁸ De gewezen deelnemer moet door de pensioenuitvoerder in staat worden gesteld een passende keuze te maken. Daarbij is niet wettelijk voorgescreven hoe deze informatieverstrekking en keuzebegeleiding er exact uit moet komen te zien. Wel omvat de norm keuzebegeleiding een adequate begeleiding van gewezen deelnemers en een ingerichte keuzeomgeving, zodat zij een passende keuze kunnen maken. Het is belangrijk dat de informatie die verstrekt wordt aansluit bij de kenmerken van de gewezen deelnemers. Daarnaast dient de te verstrekken informatie te voldoen aan de wettelijke eisen dat informatie correct, duidelijk en evenwichtig is als ook dat die informatie tijdig wordt verstrekt. Ook geldt dat de pensioenuitvoerder bevordert dat de informatie de gewezen deelnemer aanzet tot relevante actie.

⁵ Het partnerpensioen dat de deelnemer heeft opgebouwd voordat de pensioenuitvoerder is overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel, blijft behouden in het nieuwe pensioenstelsel. Personen met een groot arbeidsverleden onder het oude pensioenstelsel (bijvoorbeeld de 60-plussers) beschikken hierdoor veelal over voldoende opgebouwd partnerpensioen vóór pensioendatum.

⁶ Plenair debat over de stand van zaken van de Wet toekomst pensioenen, 17 januari 2024.

⁷ In deze brief wordt onder *onbedoeld onverzekerden* verstaan de personen die ongewild geen nabestaandenpensioen hebben, omdat zij daar niet van op de hoogte zijn. Dat gaat over de groep die uit dienst is getreden, voor wie de verplichte voortzetting is afgelopen én waaraan nog geen aanbod voor vrijwillige voortzetting NP is gedaan, of al wel een aanbod is gedaan maar nog geen keuze is gemaakt tijdens de gevraagde reactietermijn.

⁸ Artikel 48a Pensioenwet en artikel 59a Wet verplichte beroepspensioenregeling.

In de huidige praktijk versturen sommige pensioenuitvoerders informatie over het vrijwillig voortzetten, samen met de zogenaamde stopbrief, die bij einde deelname aan een pensioenregeling wordt verstuurd. Andere pensioenuitvoerders informeren over het vrijwillig voortzetten op een ander moment. Meestal krijgt de gewezen deelnemer enkele weken de tijd om de keuze te maken om het partnerpensioen vóór pensioendatum op risicobasis voort te zetten. Het moment waarop het aanbod wordt gedaan, de duur van de keuzetermijn en de voorwaarden die gelden terwijl er nog geen keuze is gemaakt, verschillen per pensioenuitvoerder.

Gegevensuitwisseling tussen pensioenuitvoerders en UWV

Pensioenuitvoerders kunnen gebruik maken van de gegevensuitwisseling tussen hen en het UWV om het passende moment te bepalen waarop een aanbod voor vrijwillige voortzetting dient te worden gedaan. Hiertoe bestaat reeds een wettelijke grondslag.⁹ Het is niet wettelijk voorgescreven dat uitvoerders gebruikmaken van de gegevensuitwisseling met het UWV. Pensioenuitvoerders dienen hiervoor zelf een gebruikersovereenkomst af te sluiten met het UWV.

Bij de gegevensuitwisseling kan bijvoorbeeld informatie worden opgevraagd over de datum van een nieuw dienstverband of relevante informatie over de WW-uitkering of ZW-uitkering.¹⁰

Deze gegevensuitwisseling is voor pensioenuitvoerders een goed hulpmiddel, maar er zal wel altijd enige informatievertraging zijn ten opzichte van de werkelijke situatie van de betreffende persoon. Bij de gegevensuitwisseling is het UWV onder meer afhankelijk van wanneer de (nieuwe) werkgever een indiensttreding doorgeeft via de Loonaangifteketen; de verplichting hiertoe is binnen twee maanden. Gelet hierop ontvangen pensioenuitvoerders circa twee maanden na een mutatie (zoals indiensttreding bij een andere werkgever) de relevante gegevens van het UWV. Verder is (nog) niet voor alle gegevens geautomatiseerde gegevensuitwisseling mogelijk. Dit is bijvoorbeeld bij de start van de WW-uitkering het vermelden van de (verwachte) einddatum van de WW-uitkering.¹¹ Daarom verzoeken verschillende pensioenuitvoerders de gewezen deelnemer om zelf de relevante informatie aan te leveren of wordt bij overlijden diens nabestaande verzocht om alsnog de relevante informatie te verstrekken.

4. Mogelijke maatregelen

In het kader van de toezegging aan het lid Flach (SGP) om te onderzoeken in hoeverre uitbreiding gegevensuitwisseling leidt tot vermindering van de groep onbedoeld onverzekerden, zijn de reeds aanwezige aandachtspunten in kaart gebracht. Wanneer deze punten zich namelijk blijven voordoen, zal de inzet op gegevensuitwisseling nog niet het gewenste effect hebben. Daarnaast biedt het wegnemen van reeds bestaande aandachtspunten al een oplossing om de groep onbedoeld onverzekerden zoveel mogelijk te beperken. Naar aanleiding van een verkenning met de

⁹ Artikel 5:12 van het Besluit SUWI in samenhang met artikel 61a Pensioenwet.

¹⁰ Bij de gegevensuitwisseling wordt gebruik gemaakt van de Loonaangifteketen/de Polisadministratie en het administratiesysteem voor de WW- en ZW-uitkeringen van het UWV. De loonaangifteketen is een samenwerkingsverband tussen de Belastingdienst, het UWV en het CBS.

¹¹ De WW-uitkering duurt minimaal 3 maanden en maximaal 24 maanden, gebaseerd op arbeidsverleden.

sector, de door hen aangedragen aandachtspunten en de mogelijkheden voor gegevensuitwisseling zijn zes mogelijke maatregelen onderzocht.

1. Stop- en herhalingsbrieven

Laagdrempelige manieren om bewustwording bij deelnemers te verhogen, die reeds door verschillende pensioenuitvoerders worden gedaan, zijn om na het einde van het dienstverband in de stopbrief¹² de keuze voor vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen voor te leggen aan de gewezen deelnemer. De stopbrief geeft onder andere inzicht in keuzemogelijkheden van de pensioenregeling en gevolgen van belangrijke gebeurtenissen voor het pensioen, zoals uitdiensttreding. Daarnaast kunnen er ook herhalingsbrieven worden verstuurd om de gewezen deelnemer (met een WW-uitkering of ZW-uitkering) erop te attenderen om een keuze te maken. Bij de herhalingsbrieven kan ook gebruik worden gemaakt van een responsformulier (acceptatie/afwijzen van het aanbod).

2. Startbrief (bijvoorbeeld Pensioen 1-2-3)

Bij de start van de deelname aan een pensioenregeling ontvangt de deelnemer informatie van de werkgever of pensioenuitvoerder met de belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling.¹³ Deze startbrief kan via een Pensioen 1-2-3 verstrekt worden. De startbrief (of Pensioen 1-2-3) zou een rol kunnen spelen om de bewustwording over de keuze van vrijwillige voortzetting bij (gewezen) deelnemers te vergroten. Dit communicatiemiddel geeft de deelnemer informatie over de belangrijkste onderdelen van de pensioenregeling. Een onderdeel van de startbrief is informatie over de keuzes die een deelnemer kan maken, waaronder de keuzes bij de verandering van baan.

3. Informatie en melding op mijnpensioenoverzicht.nl

Ook is het van belang om bewustwording over de keuze van vrijwillige voortzetting bij (gewezen) deelnemers te vergroten via andere kanalen. Stichting Pensioenregister (SPR) is verantwoordelijk voor mijnpensioenoverzicht.nl (MPO). Personen die inloggen op MPO krijgen op dit moment een melding op de website als er op dat moment geen actieve pensioenopbouw is (om mensen te attenderen op een mogelijke witte vlek).¹⁴ In dat geval is er dus ook geen actieve verzekering voor het nabestaandenpensioen bij een eventuele nieuwe werkgever. In dezelfde melding zou een waarschuwing meegenomen kunnen worden waarin de persoon erop geattendeerd wordt dat hij of zij mogelijk geen nabestaandenpensioen heeft en dat deze persoon het nabestaandenpensioen bij een vorige pensioenuitvoerder mogelijk vrijwillig kan voortzetten. Hierover zijn gesprekken met SPR wanneer dit gerealiseerd kan worden.

Ook zien personen die inloggen op MPO nog geen informatie over vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen. Het tonen van die informatie kan bijdragen aan zowel het voorkomen van onbewust on(der)verzekerden (doordat mensen zien dat uitlooptdekking gestopt is) en oververzekering (dat mensen zien dat vrijwillige voortzetting loopt). Hierover vinden ook gesprekken plaats met SPR wanneer dit gerealiseerd kan worden.

¹² Artikel 39 Pensioenwet en artikel 50 Wet verplichte beroepspensioenregeling.

¹³ Artikel 21 Pensioenwet en artikel 48 Wet verplichte beroepspensioenregeling.

¹⁴ Artikel 51, eerste lid, onderdeel c, Pensioenwet en artikel 62, eerste lid, onderdeel c, Wet verplichte beroepspensioenregeling.

4. Gegevensuitwisseling via Stichting Pensioenregister

Momenteel maakt Pensioenregister automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen mogelijk door middel van gegevensuitwisseling tussen pensioenuitvoerders. Pensioenuitvoerders van kleine aanspraken van een gewezen deelnemer kunnen deze aanmelden bij het Pensioenregister. Vervolgens wordt er gekeken of en zo ja bij welke pensioenuitvoerder de deelnemer actief pensioen opbouwt, zodat de aanspraken overgedragen kunnen worden. De deelnemer krijgt dan een bericht van de pensioenuitvoerder waarnaar het kleine pensioen wordt overgedragen. Het is technisch mogelijk om een systeem te bouwen waarbij de pensioenuitvoerder bijvoorbeeld na einde deelname kan uitvragen of de gewezen deelnemer bij een andere pensioenuitvoerder gestart is met pensioenopbouw. Dit om het passende moment te bepalen voor het aanbod voor vrijwillige voortzetting. Op dit moment is hiervoor nog geen wettelijke grondslag.

5. Gegevensuitwisseling tussen pensioenuitvoerder en UWV

Zoals in de brief uiteengezet kunnen pensioenuitvoerders al gebruik maken van de gegevensuitwisseling tussen hen en het UWV. Dit om het passende moment te bepalen voor het aanbod voor vrijwillige voortzetting. Deze bevoegdheid om gegevens te verstrekken is al wettelijk vastgelegd, maar geautomatiseerde gegevensuitwisseling is (nog) niet voor alle gegevens mogelijk. Dit is bijvoorbeeld bij de start van de WW-uitkering het vermelden van de (verwachte) einddatum van de WW-uitkering. Via gesprekken op regelmatige basis met het UWV wordt vinger aan de pols gehouden met betrekking tot de voortgang daarvan.

6. Dekking nabestaandenpensioen voor onbedoeld onverzekerden

Deze maatregel ziet op het bieden van risicodekking als een gewezen deelnemer overlijdt wanneer er nog geen aanbod voor vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen is gedaan, of al wel een aanbod is gedaan maar hij of zij nog geen keuze heeft gemaakt tijdens de gevraagde reactietermijn. Als de verplichte uitloopekking eerder eindigt dan de standaard uitloopekking (3 of 6 maanden, afhankelijk van de pensioenregeling) vanwege een nieuwe dienstbetrekking (met of zonder pensioenregeling), of wanneer de gewezen deelnemer geen WW/ZW-uitkering meer ontvangt, kan de gewezen deelnemer het partnerpensioen vrijwillig voortzetten. De gewijzigde situatie is echter niet altijd bekend bij de oude pensioenuitvoerder. Het kan dus voorkomen dat de gewezen deelnemer nog geen aanbod van vrijwillige voortzetting heeft ontvangen van de pensioenuitvoerder of wel een aanbod heeft gehad maar nog geen keuze heeft gemaakt, maar al wel is komen te overlijden. In een dergelijke situatie ontstaat onbedoelde onverzekerdeheid. Samen met de sector zet SZW zich in om dit zoveel mogelijk te voorkomen.

Om deze situaties van onbedoeld onverzekerden te voorkomen, hanteren veel pensioenfondsen volgens de Pensioenfederatie een coulanceregeling of maken zij een beroep op de hardheidsclausule mogelijk bij overlijden van de gewezen deelnemer die gedurende de keuzetermijn nog geen keuze heeft gemaakt of wanneer er nog geen aanbod gedaan is. In die situatie zal het pensioenfonds (na onderzoek) overgaan tot uitkering van het partnerpensioen alsof er wel een dekking zou zijn geweest. De (gewezen) deelnemers en hun nabestaanden zijn gebaat bij een sectorbrede regeling en pensioenfondsen zijn bereid om maatregelen te treffen om de groep *onbedoeld onverzekerden* zoveel mogelijk te beperken. Mijn ministerie zal zich daarom samen met de Pensioenfederatie inspannen om een sectorbrede coulanceregeling te bewerkstelligen.

Het Verbond van Verzekeraars onderschrijft het belang van het voorkomen van onbedoelde onverzekerde ook en zet zich in voor een effectieve aanpak. Het Verbond van Verzekeraars beziet momenteel de mededingingsrechtelijke ruimte om hier sectorbreed kaders voor te bieden. Via gesprekken op regelmatige basis met het Verbond van Verzekeraars wordt vinger aan de pols gehouden met betrekking tot de voortgang daarvan en de eventuele te nemen vervolgstappen.

Overigens geldt dat wanneer een persoon *onbedoeld onverzekerde* is geweest en deze (of de nabestaande) kan aantonen dat de schuld van het feit dat hij onverzekerde is bij de pensioenuitvoerder ligt, de gewezen deelnemer de pensioenuitvoerder daarop kan aanspreken. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om situaties dat de pensioenuitvoerder een gewezen deelnemer de vrijwillige voortzetting niet heeft aangeboden ondanks dat het een wettelijk recht is of zijn aanvraag per abuis niet opgenomen was in de administratie. In het geval de klacht volgens de pensioenuitvoerder terecht is, krijgt die persoon alsnog de dekking die hoort bij de verzekering waar deze persoon recht op had. Als de klacht (gedeeltelijk) is afgewezen of niet op tijd (binnen 12 weken) is afgehandeld, dan kan de persoon het geschil met een verzekeraar voorleggen aan het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (KiFID) en het geschil met een pensioenfonds aan de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP).

5. Vervolgstappen

Het nabestaandenpensioen is een belangrijk onderdeel van de pensioenregeling, welke bijdraagt aan de bestaanszekerheid van nabestaanden na het overlijden van de (gewezen) deelnemer. De onderzochte maatregelen dragen bij om de groep onbedoeld onverzekerden te beperken, waarbij de groep onbewust oververzekerden ook niet zal toenemen. Het streven is om in het voorjaar van 2026 uw Kamer nader te informeren over de mogelijkheid van het opnemen van een sectorbrede coulanceregeling en worden de hiervoor beschreven mogelijke maatregelen nader getoetst op (juridische) uitvoerbaarheid en waar mogelijk verder uitgewerkt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
M.L.J. Paul